

**MOTIVASI KERJA BERBASIS SUFISTIK
PADA KARYAWAN PT. NYONYA MENEER
SEMARANG**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Dalam Ilmu Ushuluddin
Jurusan Tasawuf dan Psikoterapi



Oleh:
RAHARDIAN PRATAMA PUTRA Hs
NIM: 114411015

**FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG
2015**

DEKLARASI KEASLIAN

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab penulis menyatakan bahwa skripsi ini tidak berisi materi yang pernah ditulis orang lain atau diterbitkan. Demikian juga skripsi ini tidak berisi satupun pikiran-pikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan bahan rujukan.

Semarang, 23 November 2015

Deklarator,



Rahardian Pratama Putra Hs

NIM: 114411015

MOTIVASI KERJA BERBASIS SUFISTIK PADA KARYAWAN PT. NYONYA MENEER SEMARANG



SKRIPSI

Disusun untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1 (S1)
dalam Ilmu Ushuluddin
Jurusan Tasawuf dan Psikoterapi

Oleh :

Rahardian Pratama Putra Hs
NIM : 114411015

Semarang, 23 November 2015

Disetujui Oleh,

Pembimbing I

Prof. Dr. H. Abdullah Hadziq, MA

NIP. 19500103 197703 1 002

Pembimbing II

Dr. Hasyim Muhammad, M. Ag

NIP. 19720315 199703 1 002

NOTA PEMBIMBING

Lamp : -

Hal : Persetujuan Naskah Skripsi

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ushuluddin

IAIN Walisongo Semarang

di Semarang

Assalamu 'alaikumWr. Wb.

Setelah membaca, mengadakan koreksi dan perbaikan sebagaimana mestinya, maka saya menyatakan bahwa skripsi saudara:

Nama : Rahardian Pratama Putra Hs

NIM : 114411015

Jurusan : Ushuluddin/TP

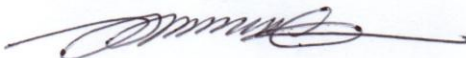
Judul Skripsi : Motivasi Kerja Berbasis Sufistik pada Karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang

Dengan ini telah kami setuju dan mohon agar segera diujikan. Demikian atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikumWr. Wb.

Semarang, 23 November 2015

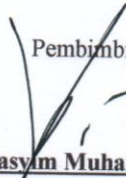
Pembimbing I



Prof. Dr. H. Abdullah Hadziq, MA

NIP. 19500103 197703 1 002

Pembimbing II



Dr. Hasyim Muhammad, M. Ag

NIP. 19720315 199703 1 002

PENGESAHAN

Skripsi Saudara **Rahardian Prātama Putra Hs** dengan NIM 114411015 telah dimunaqosyahkan oleh Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, pada tanggal:

21 Desember 2015

Dan telah diterima serta disahkan sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana (S.1) dalam Ilmu Ushuluddin Jurusan Tasawuf dan Psikoterapi.

Pembimbing I



Prof. Dr. H. Abdullah Hadziq, MA
NIP. 19500103 197703 1 002



Ketua Sidang,

Dr. Ahmad Musyafiq, M.Ag
NIP. 19720709 199903 1002

Pembimbing II



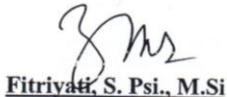
Dr. Hayim Muhammad, M. Ag
NIP. 19720315 199703 1 002

Penguji I



Dr. Sulaiman al-Kumayi, M. Ag
NIP. 19730627 200312 1003

Sekretaris Sidang,



Fitriyati, S. Psi., M.Si
NIP. 19690725 200501 2 002

Penguji II



Dr. H. In'amuzzahidin, MA
NIP. 19771020 200312 1002

MOTTO

وَمَنْ جَاهَدَ فَإِنَّمَا يُجَاهِدُ لِنَفْسِهِ إِنَّ اللَّهَ لَغَنِيٌّ عَنِ الْعَالَمِينَ ﴿٦٠﴾

“Dan Barangsiapa yang berjihad, Maka Sesungguhnya jihadnya itu adalah untuk dirinya sendiri. Sesungguhnya Allah benar-benar Maha Kaya (tidak memerlukan sesuatu) dari semesta alam.”

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦١﴾ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦٢﴾

“karena Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan., Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”

TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata bahasa Arab yang dipakai dalam penulisan skripsi ini berpedoman pada “Pedoman Transliterasi Arab-Latin” yang dikeluarkan berdasarkan Keputusan Bersama Menteri Agama Dan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan RI tahun 1987. Pedoman tersebut adalah sebagai berikut:

a. Kata Konsonan

| Huruf Arab | Nama | Huruf Latin | Nama |
|------------|------|--------------------|----------------------------|
| ا | Alif | tidak dilambangkan | Tidak dilambangkan |
| ب | Ba | B | Be |
| ت | Ta | T | Te |
| ث | Sa | ṡ | es (dengan titik di atas) |
| ج | Jim | J | Je |
| ح | Ha | ḥ | ha (dengan titik di bawah) |
| خ | Kha | Kh | kadan ha |
| د | Dal | D | De |
| ذ | Zal | Ẓ | zet (dengan titik di atas) |
| ر | Ra | R | Er |
| ز | Zai | Z | Zet |

| | | | |
|---|--------|------|-----------------------------|
| س | Sin | S | Es |
| ش | Syin | Sy | es dan ye |
| ص | Sad | ṣ | es (dengan titik di bawah) |
| ض | Dad | ḍ | de (dengan titik di bawah) |
| ط | Ta | ṭ | te (dengan titik di bawah) |
| ظ | Za | ẓ | zet (dengan titik di bawah) |
| ع | ‘ain | ... | koma terbalik di atas |
| غ | Gain | G | Ge |
| ف | Fa | F | Ef |
| ق | Qaf | Q | Ki |
| ك | Kaf | K | Ka |
| ل | Lam | L | El |
| م | Mim | M | Em |
| ن | Nun | N | En |
| و | Wau | W | We |
| ه | Ha | H | Ha |
| ء | Hamzah | ...’ | Apostrof |
| ي | Ya | Y | Ye |

b. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia terdiri dari vokal tunggal dan vokal rangkap.

1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

| Huruf Arab | Nama | Huruf Latin | Nama |
|------------|---------|-------------|------|
| َ | Fathah | A | A |
| ِ | Kasrah | I | I |
| ُ | Dhammah | U | U |

2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabunganantara hharakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

| Huruf Arab | Nama | Huruf Latin | Nama |
|------------|----------------|-------------|---------|
| َـيْ | fathah dan ya | Ai | a dan i |
| ُـوْ | fathah dan wau | Au | a dan u |

c. Vokal Panjang (Maddah)

Vokal panjang atau Maddah yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

| Huruf Arab | Nama | Huruf Latin | Nama |
|----------------------------|----------------------------|-------------|------------------------|
| اَ اِ اُ | Fathah dan alif atau ya | Ā | a dan garis di atas |
| ي | Kasrah dan ya | Ī | i dan garis di atas |
| و | Dhammah dan wau | Ū | u dan garis di atas |

Contoh: قَالَ : qāla

قِيلَ : qīla

يَقُولُ : yaqūlu

d. Ta Marbutah

Transliterasinya menggunakan:

1. Ta Marbutah hidup, transliterasinya adaah /t/

Contohnya: رَوْضَةٌ : rauḍatu

2. Ta Marbutah mati, transliterasinya adalah /h/

Contohnya: رَوْضَةٌ : rauḍah

3. Ta marbutah yang diikuti kata sandang al

Contohnya: رَوْضَةُ الْاَطْفَالِ : rauḍah al-aṭfāl

e. Syaddah (*tasydid*)

Syaddah atau *tasydid* dalam transliterasi dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah.

Contohnya: رَبَّنَا : rabbanā

f. Kata Sandang

Transliterasi kata sandang dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Kata sandang syamsiyah, yaitu kata sandang yang ditransliterasikan sesuai dengan huruf bunyinya

Contohnya: الشِّفَاءُ : asy-syifā'

2. Kata sandang qamariyah, yaitu kata sandang yang ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya huruf /l/.

Contohnya : الْقَلَمُ : al-qalamu

g. Penulisan kata

Pada dasarnya setiap kata, baik itu fi'il, isim maupun huruf, ditulis terpisah, hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazimnya dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contohnya:

وَإِنَّ اللَّهَ لَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ : wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn
wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn

UCAPAN TERIMA KASIH

Bismillâhirrahmânirrahîm.

Segala puja dan puji hanya milik Allah SWT, tiada harapan dan mimpi yang dapat mencapai pada perwujudannya kecuali Allah telah memeluk dan merestui harapan tersebut. Maka hanya kepada-Nya lah segala ikhtiar disandarkan pada keagungan dan keindahan nama-namaNya. Shalawat serta salam semoga terlimpah kepada Nabi Muhammad, sang junjungan yang senantiasa menjadi teladan sepanjang masa serta sang kota ilmu yang kapasitas intelektualitas, spiritualitas dan akhlakunya menjadi inspirasi bagi umat manusia.

Skripsi yang berjudul “*Motivasi Kerja Berbasis Sufistik Pada Karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang*” merupakan refleksi pemikiran yang peneliti geluti selama menempuh studi di UIN Walisongo Semarang dan aktivitas-aktivitas di luar kuliah yang turut memberikan sumbangsih pengalaman yang amat berharga. Banyak ide dan dorongan semangat yang senantiasa datang dari berbagai penjuru untuk mendukung penyelesaian tulisan atau penelitian ini. Oleh karena itu, terima kasih yang sedalam-dalamnya penulis sampaikan kepada:

1. Rektor UIN Walisongo, Prof. Dr. H. Muhibbin, M.Ag.
2. Dr. H. M. Mukhsin Jamil, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Walisongo Semarang yang telah merestui pembahasan skripsi ini.

3. Prof. Dr. H. Abdullah Hadziq, MA. selaku pembimbing I dan Dr. H. Hasyim Muhammad, M.Ag, selaku pembimbing II sekaligus Dosen Wali, karena dengan bimbingan, pengarahan dan petunjuknya selama penyusunan skripsi, peneliti mampu mengembangkan dan mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini.
4. Dr. Sulaiman Al-Kumayi, M.Ag. selaku Ketua jurusan Tasawuf Psikoterapi yang telah memberikan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Fitriyati, S.Pi, M.Psi, selaku sekretaris jurusan Tasawuf Psikoterapi yang telah bersedia meluangkan waktunya mendengarkan kesulitan dan mengarahkan sehingga mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Bapak Wisnu Buntaran yang selalu bersedia dan sabar dengan meluangkan waktu untuk berkonsultasi karena kesulitan yang dihadapi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Para Dosen Pengajar di lingkungan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Walisongo Semarang, yang telah membekali berbagai pengetahuan sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi.
8. Beberapa para Karyawan PT. Nyonya Meneer yang telah bersedia menjadi subjek penelitian dalam skripsi ini.
9. Kedua orang tuasanya tercinta, Bapak Heru dan Ibu Nanik yang senantiasa mendoakan, mendukung dan membantu untuk

mewujudkan banyak harapan dan cita-cita saya sampai saat ini.

10. Semua anak TP 2011 teman seperjuangan yang telah memberikan semangat dan warna dalam hidup saya selama belajar di UIN Walisongo Semarang.
11. Teman-teman KKN posko 5 desa Kemloko Kec. Tembarak Kab. Temanggung
12. Semua pihak yang telah membantu menyelesaikan penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Semoga amal yang telah dicurahkan akan menjadi amal yang saleh, dan mampu mendekatkan diri kepada Allah SWT.

Akhirnya, Peneliti tentu menyadari bahwa pengetahuan yang penulis miliki masih kurang, sehingga skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, namun peneliti berharap agar skripsi ini memberikan kontribusi yang berarti dalam dunia pendidikan serta bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Semarang, 20 Desember 2015

Peneliti

Rahardian Pratama Putra Hs

NIM. 114411015

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|-------------------------------------|---------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| HALAMAN DEKLARASI..... | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING..... | iii |
| HALAMAN NOTA PEMBIMBING | iv |
| HALAMAN MOTTO | v |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | vi |
| HALAMAN TRANSLITERASI..... | vii |
| UCAPAN TERIMA KASIH..... | xii |
| DAFTAR ISI..... | xv |
| HALAMAN ABSTRAK..... | xvii |

BAB I PENDAHULUAN

| | |
|---------------------------------|----|
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 7 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 7 |
| D. Tinjauan Pustaka | 8 |
| E. Metode Penelitian..... | 12 |
| F. Sistematika Pembahasan | 16 |

BAB II LANDASAN TEORI

| | |
|--|----|
| A. Pengertian Motivasi Kerja | 19 |
| B. Konsep Motivasi Kerja dalam Psikologi | 22 |
| C. Konsep Motivasi Kerja dalam Tasawuf | 27 |
| D. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja | 37 |

BAB III PENYAJIAN DATA PENELITIAN

| | |
|---|----|
| A. Gambaran umum Karyawan PT. Nyonya Meneer | |
| Semarang..... | 40 |
| 1. Sejarah singkat Perusahaan | 40 |
| 2. Gambaran Umum Karyawan PT. Nyonya Meneer | 41 |
| B. Deskripsi Motivasi Kerja Karyawan PT. Nyonya | |
| Meneer | 43 |

BAB IV ANALISIS

| | |
|---|----|
| A. Analisis Motivasi Kerja..... | 59 |
| B. Analisis Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja | 70 |

BAB V PENUTUP

| | |
|----------------------|----|
| A. Kesimpulan..... | 80 |
| B. Saran-Saran | 82 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

ABSTRAK

Konflik sebagai suatu kenyataan yang muncul karena adanya kehidupan bersama yang dibentuk manusia kiranya tak dapat diatasi secara tuntas selama kehidupan manusia itu sendiri masih terus berlangsung. Berita tentang demo ratusan buruh para karyawan PT. Nyonya Meneer pertengahan tahun 2015 ini sempat mencuri perhatian masyarakat. Para karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang yang sedang mengalami konflik pertengahan tahun ini mempunyai semangat bekerja di usia yang mendekati akhir dari usia produktif ini sampai saat ini. Berangkat dari peristiwa tersebut, penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut dalam skripsi dengan judul *“Motivasi Kerja Berbasis Sufistik Pada Karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang”*

Adapun pokok masalah dalam penelitian ini mencakup apa motivasi kerja para karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang dan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja para karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang. Untuk menjawab permasalahan tersebut, penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Artinya penelitian ini dirancang untuk mengumpulkan informasi tentang keadaan nyata sekarang dan bertujuan untuk menggambarkan secara terinci tentang seseorang secara lebih mendalam. Sedangkan metode pengumpulan datanya menggunakan observasi dan wawancara.

Dari hasil analisis diperoleh kesimpulan bahwa motivasi kerja para karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang adalah untuk harapan atau perkiraan individu akan adanya kemungkinan bahwa tindakan tertentu akan diikuti oleh hasil tertentu pula. Motivasi kerja para karyawan untuk kontribusi terhadap perusahaan agar masih bisa bangkit dilandasi motivasi beribadah kepada Allah dan motivasi kerja berbasis sufistik dengan unsur-unsur sufistik yang ada pada tiap subjek meliputi sifat *Raja*, *Qana'ah*, *Zuhud*, *Tawakkal*, *Sabar*, dan *Ikhlās*.

Berdasarkan motivasi kerja karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang dapat digunakan sebagai alat utama dalam mengidentifikasi motivasi atau motivasi kerja individu dan faktor yang

mempengaruhinya. Dari motivasinya dapat dinyatakan bahwa beberapa karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang mempunyai sifat sufistik dalam tindakannya dan hal tersebut semata-mata hanya ditujukan untuk Allah serta ditujukan untuk mencapai tujuan seperti menginginkan bangkit kembalinya perusahaan dari keterpurukan. Sedangkan faktor yang mempengaruhi munculnya motivasi kerja tersebut berasal dari kondisi mental karyawan itu sendiri dengan keinginan beribadah kepada Allah dan landasan membantu keluarga dalam mencukupi kebutuhan sehari-hari.

Kata kunci: sufistik, motivasi kerja, karyawan,

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap manusia pada hakikatnya mempunyai sejumlah kebutuhan yang pada saat-saat tertentu menuntut pemuasan, di mana hal-hal yang dapat memberikan pemuasan pada suatu kebutuhan adalah menjadi tujuan dari kebutuhan tersebut.¹

Salah satu faktor keberhasilan seseorang tergantung dari pemenuhan kebutuhan dasarnya. Semakin terpenuhi kebutuhan dasarnya, maka akan semakin mudah untuk mengembangkan segala potensi yang ada pada dirinya. Kebutuhan akan timbul seiring dengan dorongan yang mendasarinya. Orang butuh makan dan minum karena ada dorongan rasa lapar dan haus pada dirinya. Dorongan inilah yang sering disebut dengan motivasi. Kebutuhan dasar manusia merupakan unsur-unsur yang di butuhkan oleh manusia dalam mempertahankan keseimbangan fisiologis maupun psikologis, yang tentunya bertujuan untuk mempertahankan kehidupan dan kesehatan. Kebutuhan dasar menurut Abraham Maslow dalam *Teori hierarki kebutuhan* dinyatakan bahwa setiap manusia memiliki lima kebutuhan dasar, yaitu kebutuhan fisiologis (seperti:

¹ Pandji Anoraga, “*Psikologi Kerja*”, Rineka Cipta, Jakarta, cet. 4, 2006, h.

makan, minum), keamanan (*safety*), cinta kasih dan memiliki atau dimiliki (*love and belonging*), harga diri (*esteem*), dan aktualisasi yaitu kebutuhan akan kebebasan bertindak laku tanpa hambatan-hambatan dari luar (*self actualization*).²

Kebutuhan itu bisa bermacam-macam, berkembang, dan berubah, bahkan seringkali tidak disadari oleh pelakunya. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya, dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya.³

Dua ciri peradaban modern yang paling fundamental, menurut Mulyadhi Kartanegara, adalah “rasionalitas” dan “mentalitas”. Kedua unsure fundamental ini selama berabad-abad telah membentuk mental manusia modern menjadi “rasional” serta “materialistik”. Karena materialistik, manusia modern kemudian cenderung individualistik. Sementara, karakter khas *futuwwah* senantiasa mendahulukan kepentingan orang lain atau setidaknya senang membantu dan menjalin solidaritas sosial.⁴

Sebagaimana sudah dikatakan bahwa Allah tidak menciptakan manusia dan jin kecuali hanya untuk beribadah,

² Teori Maslow tersebut banyak dijadikan referensi buku-buku psikologi, antara lain: Sri Purwaningsih, “*Motivasi dalam perspektif Al-Qur’an*”, Anggaran DIPA, Semarang, 2011, h. 1-2. Prof. Dr. Sondang P Siagian, MPA, “*Teori Motivasi dan aplikasinya*”, Rineka Cipta, Jakarta, cet. 3, 2004, h. 146.

³ Pandji Anoraga, *op. cit.*, h. 11

⁴ Media Zainul Bahri, *Tasawuf Mendamaikan Dunia*, PENERBIT ERLANGGA, Jakarta, 2010, h. 73

bukan untuk mencari kekayaan. Orang memang diwajibkan bekerja dan berusaha. Sebab tanpa dengan itu mustahil manusia dapat memenuhi segala kebutuhan yang menjadi tanggung jawabnya, seperti kebutuhan keluarga, bermasyarakat dan bernegara.⁵ Menurut ajaran dasar Islam, bekerja itu wajib, setidaknya untuk memenuhi keperluan diri sendiri, keluarga dan umat.⁶

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dan dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.⁷

Pada umumnya orang yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan adalah orang yang bekerja dengan motivasi yang tinggi. Ada perbedaan antara orang yang bermotif (motivated) untuk bekerja dengan orang yang bekerja dengan motivasi yang tinggi. Orang yang bermotif bekerja, mereka bekerja hanya karena harus memenuhi kebutuhan-kebutuhannya

⁵ Abdul Fatah, *Kehidupan Manusia Di Tengah-tengah Alam Materi*, Rineka Cipta, Jakarta, cet. 1, 1995, h. 70

⁶ Sudirman Tebba, *Tasawuf Positif*, PRENADA MEDIA, Jakarta, 2003, h. 154

⁷ <http://brustamulul.blogspot.com/2013/02/proposal-pengaruh-motivasi-terhadap.html>, diunduh pada hari rabu 24 Juni 2015

yang vital bagi diri dan keluarga mereka seperti untuk mendapatkan jaminan kesehatan dan hari tua, status, ataupun untuk memperoleh pergaulan yang menyenangkan. Sedangkan orang yang bekerja dengan motivasi yang tinggi adalah orang yang merasa senang dan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya. Ia akan lebih berusaha untuk memperoleh hasil yang maksimal dengan semangat yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya.⁸

Suatu hal yang sangat esensial, pekerjaan mengandung sesuatu yang luhur, yang amat penting dan tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia. Dengan pekerjaan ini, kita sebagai manusia dapat menyadari kedirian kita atau eksistensi kita. Melalui aktivitas pekerjaan dan karya sebagai hasilnya, manusia dapat membuktikan dirinya sebagai makhluk rohani yang mengatasi alam, melahirkan dan membuktikan bakat-bakat, cita-cita, sebgai nyata dan ada.⁹

Satu hal yang tidak boleh dilupakan oleh setiap orang di dalam membentuk kepribadian yang baik adalah ikhlas. Ikhlas artinya bersih atau murni, tidak tercampur oleh suatu apapun. Setiap amal perbuatan yang baik sangat diperlukan keikhlasan. Artinya amal perbuatan itu dikerjakan hanya semata-mata karena Allah, bukan karena yang lainnya. Dimisalkan orang bekerja. Kalau sejak pertama kali dia sudah berniat untuk

⁸ Pandji Anoraga, *op. cit.*, h. 36-37.

⁹ *Ibid.*, h. 93-94

mencari nafkah demi kelangsungan hidup keluarganya, maka niat seperti itu berarti ikhlas karena Allah.¹⁰

Banyak sekali konflik terjadi dalam kehidupan manusia, tanpa memandang apakah ia seorang lelaki dewasa atau seorang lelaki remaja, seorang remaja putri atau wanita dewasa. Konflik sebagai suatu kenyataan yang muncul karena adanya kehidupan bersama yang dibentuk manusia kiranya tak dapat diatasi secara tuntas selama kehidupan manusia itu sendiri masih terus berlangsung. Tapi segala upaya untuk mengurangi atau mencegah terjadinya konflik yang lebih besar, adalah suatu upaya yang harus dilakukan. Upaya itu pun hendaknya ditunjukkan oleh semua pihak yang berkecimpung di dalam sebuah perusahaan.¹¹

Pada Selasa 9 Maret 2015, ratusan buruh perusahaan jamu PT Nyonya Meneer menggelar demonstrasi didepan kantor Pengadilan Negeri (PN) Semarang. Mereka datang dari pabrik di kawasan Kaligawe Kota Semarang, menggunakan puluhan angkutan kota (angkot) dan sepeda motor. Kedatangan buruh PT Nyonya Meneer tersebut didampingi aktivis dari Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) Kota Semarang. Para buruh kebanyakan perempuan membentangkan sejumlah poster bertuliskan, “*Nyonya Meneer Tidak Layak Dipailitkan*”, “*Pikirkan Nasib 1300 Buruh*”, dan

¹⁰Abdul Fatah, *op. cit.*, h. 111.

¹¹ Pandji Anoraga, *op. cit.*, h. 98-99

“Mempailitkan Nyonya Meneer Berarti Mendzolimi Kami/Buruh.” Koordinator Humas Nyonya Meneer, Erni Widiyaningrum, mengungkapkan pihaknya masih melakukan mediasi dengan para kreditor terkait pelunasan utang. Erni menambahkan, Nyonya Meneer proses produksi jamu masih berjalan normal dan penjualan produk ke masyarakat berjalan lancar.¹²

Objek dalam penelitian ini adalah beberapa karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang yang khususnya pegawai harian disana, beberapa diantaranya sudah berusia lebih dari 50 tahun. Akan tetapi karyawan yang notabene sudah mendekati akhir dari usia produktif ini masih bekerja di perusahaan tersebut. Fenomena lain yang terjadi adalah berita atau isu akan pailitnya PT. NYONYA MENEER, namun tidak menyurutkan semangat bekerja mereka sampai sekarang. Di sisi lain, pada umumnya seseorang akan menempuh jalan lain untuk mencapai apa yang di kehendaknya, termasuk di zaman manusia modern seperti ini. Inilah yang membuat peneliti tertarik untuk mengangkat tema judul penelitian skripsi “MOTIVASI KERJA BERBASIS SUFISTIK” ini. Maka perlu kiranya kajian penelitian ini dilanjutkan di dalam pembahasan.

¹² <http://www.solopos.com/2015/03/10/nyonya-meneer-terancam-pailit-ratusan-buruh-demo-583410>, diunduh pada tanggal 27 agustus 2015

B. Rumusan Masalah

Sebagaimana disebutkan dalam uraian latar belakang di atas, penelitian ini membahas tentang motivasi kerja berbasis sufistik pada karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang, Maka peneliti kemudian merumuskan persoalan pokok yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu :

1. Apa motivasi kerja karyawan PT. Nyonya Meneer ?
2. Faktor apakah yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan PT. Nyonya Meneer ?

C. Tujuan dan Manfaat penelitian

Adapun tujuan dan manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Mengetahui motif dan dorongan yang membuat karyawan PT Nyonya Meneer masih semangat bekerja.
- b. Mengetahui faktor yang mempengaruhi motivasi kerja para karyawan PT. Nyonya Meneer.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberi manfaat. Adapun manfaat yang peneliti harap dapat diraih dari penelitian ini adalah:

- a. Memberi informasi pada masyarakat bahwa karyawan PT. Nyonya Meneer masih mempunyai motivasi kerja.
- b. Turut memberikan pemikiran dan masukan tentang bagaimana memahami Motivasi kerja dan Ajaran Sufistik
- c. Merupakan pembelajaran kepada masyarakat dalam memahami, betapa pentingnya motivasi untuk karyawan agar tetap memiliki semangat bekerja dalam keadaan apapun.
- d. Sumbangsih ilmu untuk memperkaya khazanah perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang, khususnya Fakultas Ushuluddin UIN Walisongo.

D. Tinjauan Pustaka

Penelitian ini akan mengemukakan Motivasi Kerja berbasis Sufistik dengan penyampaian isinya tentang bagaimana Motivasi Kerja dilihat dari sudut pandang Sufistik atau yang sering dikenal dengan istilah Tasawuf.

Peneliti menyadari bahwa kajian mengenai Motivasi Kerja maupun kajian Sufistik telah banyak dilakukan, namun penelitian tentang Motivasi Kerja berbasis Sufistik sejauh yang peneliti ketahui belum pernah dilakukan. Ada beberapa penelitian sebelumnya yang terkait dengan penelitian yang akan dilakukan, seperti :

1. Skripsi Bambang Pranoto, dengan judul “*Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Etos Kerja Pengusaha Warung Tegal (warteg)*” 2012. Hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa motivasi kerja diartikan segala sesuatu yang mendorong ke arah tingkah laku yang menuntut atau mendorong seseorang untuk memenuhi kebutuhan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja pengusaha warung tegal (Warteg). Independen variabel mencakupi fisiologis, rasa aman dan perlindungan, sosial, penghargaan, aktualisasi diri, jenis kelamin, pendidikan, dan usia. Dan ada keterkaitan atau hubungan antara motivasi kerja dengan etos kerja itu sendiri.¹³
2. Umar Faruq Thohir dalam Tesisnya, “*Motivasi Jama'ah Lembkota Semarang dalam Mengikuti Pengajian Tasawuf*” 2013. Menjelaskan di dalam abstraksi nya bahwa nilai tasawuf sebenarnya memiliki makna penting dalam kehidupan manusia. Selain itu juga untuk meluruskan pemahaman masyarakat yang selama ini keliru mengenai tasawuf. Menurut masyarakat umum, tasawuf identik dengan kejumudan, mengasingkan diri dari kehidupan sosial, etos kerja yang rendah, dan beberapa stigma negatif lain. Hasil yang dicapai dari penelitian ini adalah bahwa problematika

¹³ Bambang Pranoto, skripsi dengan judul, *Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Etos Kerja Pengusaha Warung Tegal (warteg)*. (Jakarta : Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2012)

kemodernan ini dapat diselesaikan dengan tasawuf, diantaranya melalui konsep insan kamil.¹⁴

3. Sholikul Hadi, “*Motivasi Keberagamaan Pada Anak (Studi Kasus di Masjid Miftahul Huda Rt 02/XII Kel. Purwoyoso Ngaliyan Semarang)*” 2008. Menurutnya kelahiran anak di dunia ini merupakan akibat langsung peradaban orang tuanya, hal ini menunjukkan bahwa kedua orang tuanya harus menanggung segala resiko yang timbul sebagai akibat dari perbuatannya yaitu bertanggung jawab atas pemeliharaan anaknya sebagai amanat Tuhan. Lebih-lebih pada zaman sekarang ini lingkungan sudah terkena polusi akhlak dan iman, karena terpengaruh kerasnya kehidupan, baik yang terjadi langsung di lingkungan masyarakat maupun dari tayangan-tayangan televisi atau media yang lainnya, dan ini akan berpengaruh pada kehidupan anak. Dan hal itu lah motif dari motivasi keberagamaan anak.¹⁵
4. Mursalim dengan skripsinya yang berjudul “*Pengaruh Motivasi Orang Tua terhadap Akhlak Siswa di SMA PGRI 56 Ciputat*” 2011. Mengatakan bahwa Perilaku, sikap, dan tata cara kehidupan yang orang tua lakukan merupakan sebagai unsur pendidikan yang secara tidak langsung dengan

¹⁴ Thohir, Umar Faruq, thesis dengan judul, *Motivasi Jama'ah Lembkota Semarang dalam Mengikuti Pengajian Tasawuf*. (Semarang : IAIN Walisongo Semarang, 2013)

¹⁵ Sholikul Hadi, *Motivasi Keberagamaan Pada Anak (Studi Kasus di Masjid Miftahul Huda Rt 02/XII Kel. Purwoyoso Ngaliyan Semarang)*. (Semarang : Fakultas Ushuluddin IAIN Walisongo Semarang, 2008)

sendirinya akan masuk ke dalam perilaku anak. Oleh karena itu, orang tua hendaknya selalu memberikan motivasi, contoh, dan teladan yang baik kepada anak dalam berperilaku. Motivasi sangat penting dalam perkembangan kehidupan anak dan pembentukan akhlak anak, artinya anak melakukan akhlak yang baik ataupun yang buruk tergantung pada pengaruh motivasi yang orang tua berikan serta contoh perilaku, dan teladan yang orang tua lakukan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif-korelasi yang pengumpulan datanya melalui observasi (pengamatan) dan penyebaran angket (kuesioner) serta jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 56 siswa kelas XII SMA PGRI 56 Ciputat. Hasil yang di dapat yaitu adanya pengaruh yang sangat signifikan pula antara motivasi orang tua terhadap akhlak siswa dari perhitungan data kuantitatif yang dia hitung.¹⁶

5. Mustakhul, “*Korelasi Antara Motivasi Beragama dan Kecerdasan ESQ (Emotional Spiritual Quotient) pada Santri (Studi di Pondok Pesantren Salafiyah Kajen Kecamatan Margoyoso Kabupaten Pati)*” 2012. Menjelaskan bahwa motivasi dalam beragama adalah untuk kebutuhan beragama dan memaknai kebutuhan beragama mereka. Dan perbedaan motivasi ini pula membuat tingkat motivasi beragama santri

¹⁶ Mursalim, *Pengaruh motivasi orang tua terhadap akhlak siswa di SMA PGRI 56 Ciputat*. (Jakarta : Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2011)

satu dengan santri yang lain berbeda. Sehingga motivasi yang berbeda ini yang membuat tingkat kecerdasan emosi dan spiritual mereka berbeda pula. Maka jelas bahwa motivasi mempunyai andil untuk mengembangkan kecerdasan emosi dan spiritual dalam diri seseorang.¹⁷

6. Luthfi Nurul Jannah, “*Motivasi Menjalani Ajaran Tarekat Syadziliyah Pada Remaja Di Pondok Pesulukan Tarekat Agung (PETA) Tulungagung*”, 2014. Skripsi ini dilatar belakangi oleh sebuah fenomena tentang remaja yang memiliki minat tentang ajaran tasawuf yakni dengan menjalani salah satu ajaran tarekat. Dalam hal ini, peneliti ingin mengetahui tentang motivasi pada remaja yang menjalani ajaran Tarekat Syadziliyah di Pondok Pesulukan Tarekat Agung (PETA) Tulungagung.¹⁸

E. Metode Penelitian

a. Jenis Penelitian

Penelitian ini berjudul Motivasi Kerja Berbasis Sufistik pada karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang. Jenis penelitian yang akan digunakan adalah Penelitian Kualitatif. Penelitian kualitatif umumnya dipakai apabila peneliti tertarik untuk

¹⁷ <http://eprints.walisongo.ac.id/1244/>, diakses pada hari Rabu 24 Juni 2015

¹⁸ <http://repo.iain-tulungagung.ac.id/1169/>, diakses pada hari Rabu 24 Juni 2015.

mengeksplorasi dan memahami satu fenomena sentral, seperti proses atau suatu peristiwa.¹⁹

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*) yang masuk dalam penelitian kualitatif. Penelitian ini dilaksanakan di lapangan atau di dalam masyarakat, yang berarti bahwa datanya diambil atau didapat dari lapangan atau masyarakat.²⁰

Penelitian lapangan ini pada hakekatnya merupakan metode untuk menemukan secara spesifik dan realis tentang apa yang sedang terjadi pada suatu saat di tengah masyarakat.²¹

b. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling wajib dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data untuk dianalisa sehingga ditemukan jawaban terhadap masalah penelitian.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan metode Observasi dan Wawancara. Pengumpulan data dengan wawancara adalah cara atau tehnik untuk mendapatkan informasi atau data dari interview atau responden dengan cara wawancara secara langsung *face to face*,

¹⁹ Asmadi Als, *Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif serta Kombinasinya dalam Penelitian Psikologi*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2007, h. 71

²⁰ Jusuf Soewadji, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Mitra Wacana Media, Jakarta, 2012, h. 21

²¹ Mardalis, *Metode Penelitian: Suatu Pendekatan Proposal*, Bumi Aksara, Jakarta, 2007 h. 28

antara *interviewer* dengan *interviewee*.²² Wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.²³

Metode Observasi yang digunakan adalah observasi tidak berstruktur. Yang dimaksud observasi tidak berstruktur adalah observasi dilakukan tanpa menggunakan *guide* observasi (pedoman observasi). Dengan demikian, pada observasi ini pengamat harus mampu secara pribadi mengembangkan daya pengamatannya dalam mengamati suatu objek. Pada observasi ini yang terpenting adalah pengamat harus menguasai “ilmu” tentang objek secara umum dari apa yang hendak diamati, hal mana yang membedakannya dengan observasi partisipasi, yaitu pengamat atau peneliti tidak perlu memahami secara teoritis terlebih dahulu objek penelitian. Dengan demikian, akan membantu lebih banyak pekerjaannya dalam mengamati objek yang baru itu.²⁴

c. Sumber data

Sumber data dalam penelitian merupakan sumber subjek dari mana data dapat diperoleh. Data-data yang dijadikan acuan dalam penelitian ini diambil dari berbagai sumber di antaranya:

²² Jusuf Soewadji, *op. cit.*, h. 152

²³ Sulaiman Al-Kumayi, *Diktat Perkuliahan Metodologi Penelitian Kualitatif*, Semarang, 2014, h. 44

²⁴ M. Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif*, Kencana, Jakarta, cet. 4, 2010, h. 116-117

1. Sumber Data primer

Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk tujuan tertentu dalam menyelesaikan permasalahan yang sedang ditangani. Data dikumpulkan dari tempat objek penelitian kepada beberapa subjek karyawan PT Nyonya Meneer sendiri. Dengan melalui wawancara dan observasi baik ditempat dan jam kerja ataupun diluar jam kerja.

2. Sumber Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang digunakan untuk mendukung dari data utama atau primer. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal, situs di internet maupun wawancara yang dilakukan kepada atasan karyawan, masyarakat di lingkungan sekitar (bapak-bapak yang menjemput keluarganya (karyawan) pulang), Berkenaan dengan penelitian yang akan dilakukan.

d. Metode analisis data

Analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dalam menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan

memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.²⁵ Metode analisis data yang digunakan adalah menggunakan metode deskripsi analitik. Penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang dirancang untuk mengumpulkan informasi tentang keadaan nyata sekarang (sedang berlangsung) yang bertujuan untuk menggambarkan sifat suatu keadaan yang terjadi ketika penelitian dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu.²⁶

Dalam merumuskan data penelitian ini peneliti mencoba mendeskripsikan motivasi kerja yang dilandasi ajaran sufistik para karyawan di PT. Nyonya Meneer.

F. Sistematika Penulisan

Pembahasan mengenai masalah dalam penelitian ini akan disusun dalam lima bab, antara bab satu dengan bab berikutnya merupakan suatu rangkaian yang tidak dapat dipisahkan mengingat satu sama lainnya bersifat integral, komprehensif. Untuk mendapatkan gambaran pokok penelitian secara keseluruhan dan bagaimana hubungan antara bab pertama dengan bab selanjutnya, maka sistematika penulisan dalam penelitian ini disusun sebagai berikut:

²⁵ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2009, h.248

²⁶ Consuelo G. Sevilla, dkk, *Pengantar Metode Penelitian*, trjm. Alimuddin Tuwu, Universitas Indonesia (UI-Press), Jakarta, 1993, h. 71

Bab pertama, bab ini merupakan pendahuluan yang akan mengantarkan pada bab-bab berikutnya. Bab ini merupakan gambaran umum secara global dengan memuat: Latar belakang masalah berkenaan dengan motifasi kerja berbasis sufistik, Rumusan masalah, Tujuan dan manfaat penelitian, Tinjauan pustaka, Kajian Teori, Metode penelitian, dan Sistematika penulisan. Dalam bab pertama ini tampak penggambaran isi skripsi secara keseluruhan tentang motivasi kerja berbasis sufistik pada karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang namun dalam satu kesatuan yang ringkas dan padat guna menjadi pedoman untuk bab-bab selanjutnya.

Bab kedua, pada bab ini akan dibahas mengenai pengertian secara umum Motivasi Kerja. Kemudian konsep Motivasi Kerja dalam Sufistik yang meliputi tokoh dan teorinya. Kemudian dalam bab ini juga akan membahas mengenai pemahaman tentang Motivasi Kerja yang meliputi Konsep motivasi kerja dalam pendapat tokoh-tokoh Psikologi dan Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Teori-teori dalam bab ini digunakan sebagai peneropong data yang terdapat dalam bab III, agar hasilnya bisa optimal dan tidak melenceng dari pembahasan.

Bab ketiga, berisi pemaparan hasil penelitian pada Karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang. Peneliti membahas tentang gambaran umum karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang dan deskripsi karyawan meliputi biografi dan

motivasi kerja para subjek selama menjadi Karyawan PT. Nyonya Meneer. Bab ini adalah sebagai bahan baku dalam bab selanjutnya.

Bab keempat, merupakan inti dari skripsi ini, karena peneliti menulis analisis tentang motivasi kerja dan analisis faktor yang mempengaruhi subjek masih semangat bekerja di PT. Nyonya Meneer Semarang dan mendapatkan hasil dari analisis tentang motifasi kerja berbasis sufistik ini.

Bab kelima, merupakan bab penutup. bab terakhir yang berisi kesimpulan, saran serta hasil akhir dari penelitian dari motifasi kerja berbasis sufistik ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata motif yang berarti dorongan atau kehendak, jadi yang menyebabkan timbulnya semacam kekuatan agar seseorang itu berbuat atau bertindak.¹ Motif pada umumnya dapat dikategorikan menjadi kebutuhan untuk mempertahankan kelangsungan hidup, kebutuhan sosial, dan kebutuhan untuk memuaskan keingintahuan.² Abdul Mujib dan Jusuf Mudzakkir mengutip dari Winkel dalam bukunya yang berjudul *Nuansa-Nuansa Dalam Psikologi Islam* menyatakan bahwa Motivasi adalah motif yang sudah menjadi aktif pada saat tertentu. Sedangkan maksud dari motif adalah daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu demi mencapai suatu tujuan tertentu.³ Adapun ciri-ciri motif individu adalah sebagai berikut :

1. Motif adalah majemuk

Dalam suatu perbuatan sebenarnya tidak hanya mempunyai suatu tujuan tetapi beberapa tujuan yang berlangsung secara bersama-sama. Misalnya, seorang karyawan yang melakukan kerja dengan giat, dalam hal ini tidak hanya karena ia ingin lekas naik pangkat , tetapi juga

¹ Singgih Dirgagunarsa, *Pengantar Psikologi*, Mutiara, Jakarta, 1978, h. 92

² Rita L. Atkinson, dkk, *PENGANTAR Psikologi*, trjm, jilid 2, Interkasara, Tangerang, 2010, h. 79

³ Abdul Mujib & Jusuf Mudzakkir, *Nuansa-Nuansa Dalam Psikologi Islam*, Rajawali Pers, Jakarta, 2001, h. 244

ingin diakui atau dipuji, mendapat upah yang tinggi dan sebagainya.

2. Motif dapat berubah-ubah

Motif bagi seseorang seringkali mengalami perubahan. Hal ini disebabkan keinginan manusia selalu berubah-ubah sesuai dengan kebutuhan atau kepentingannya. Misalnya, seorang karyawan pada suatu saat menginginkan gaji yang tinggi, sedangkan pada waktu yang lain menginginkan pimpinan yang baik atau kondisi kerja yang menyenangkan.

3. Motif berbeda-beda bagi individu

Dua orang yang melakukan pekerjaan yang sama, ternyata memiliki motif yang berbeda. Misalnya, dua orang karyawan yang bekerja pada suatu mesin yang sama dan pada ruang yang sama pula, motivasinya dapat berbeda. Yang seseorang menginginkan teman sekerja yang baik, sedangkan yang lain menginginkan kondisi kerja yang menyenangkan.⁴

Prof. Dr. Sondang P Siagian, MPA dalam bukunya *Teori Motivasi dan Aplikasinya* menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk

⁴Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta, cet. 4, 2006, h. 35-

menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.⁵

Sedangkan kerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai kegiatan melakukan sesuatu.⁶ Menurut Asyraf Ab Rahman (dalam Khayatun, 2008), istilah “kerja” dalam Islam bukanlah semata-mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam, dari pagi hingga sore terus menerus tak kenal lelah, tetapi kerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara.⁷

Dalam hal ini, berkaitan dengan pekerjaan. Pandji Anoraga menyebutkan dalam bukunya Psikologi Kerja bahwa, sebagai suatu hal yang sangat esensial, pekerjaan mengandung sesuatu yang luhur, yang amat penting dan tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia. Dengan pekerjaan, kita sebagai manusia dapat menyadari kedirian kita atau eksistensi kita. Melalui aktivitas pekerjaan dan karya sebagai hasilnya, manusia dapat membuktikan dirinya sebagai

⁵Sondang P Siagian, MPA, *Teori Motivasi dan aplikasinya*, Rineka Cipta, Jakarta, cet. 3, 2004, h. 138

⁶<http://kbbi.web.id/kerja>, diakses pada 5 Oktober 2015

⁷Ananto Pramandika, “Motivasi Kerja Dalam Islam.” (Studi Kasus pada guru TPQ di Kecamatan Semarang Selatan), t.th., h. 4

makhluk rohani yang mengatasi alam, melahirkan dan membuktikan bakat-bakat, cita-cita, sebagai nyata dan ada.⁸

Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.⁹ Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.¹⁰

B. Konsep Motivasi Kerja dalam Psikologi

Teori Motivasi kerja dapat digolongkan dalam beberapa jenis yang terutama berkaitan dengan isi (kebutuhan, insentif) dan yang berkaitan dengan proses (bagaimana variable yang menimbulkan motivasi beroperasi dan berinteraksi). Teori isi digambarkan oleh teori hirarki kebutuhan dan teori *motivator-higiene*. Teori proses diwakili oleh teori keadilan dan teori harapan.¹¹

1. Teori isi

a. Teori Hirarki

Menurut teori ini, kebutuhan tersusun secara seragam dalam suatu Hirarki Pra-potensi mulai dari :

⁸Pandji Anoraga, *op. cit.*, h. 93-94

⁹*Ibid.*, h. 35

¹⁰Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Bumi Aksara, Jakarta, 2008, h. 245

¹¹Anne Anastasi, *Bidang-bidang Psikologi Terapan*, trjm Aryatmi, dkk, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, Ed. 1, cet. 2, 1993, h. 205

- (1) kebutuhan jasmani (misalnya udara, makanan, air)
- (2) kebutuhan akan keselamatan dan rasa aman,
- (3) rasa menjadi bagian atau diterima masyarakat,
- (4) harga diri (keberhasilan dan pengakuan),
- (5) aktualisasi diri (menggunakan kemampuan yang dimiliki dengan sebaik-baiknya).

Teori hirarki kebutuhan sejalan dengan penemuan umum bahwa karyawan yang menangani pekerjaan yang lebih rendah tingkatnya cenderung menekankan nilai-nilai kerja, seperti rasa aman dan hubungan baik dengan rekan sekerja dan atasan, sedangkan mereka dijenjang yang lebih tinggi lebih menekankan kesempatan untuk berprestasi, pernyataan diri serta pekerjaan yang memberikan tantangan.¹²

b. Teori Motivator-Hygiene

Telah dikemukakan oleh Frederick Herzberg sebuah model motivasi yang mempertajam pengertian mengenai efektivitas dari motivasi dalam situasi kerja. Menurut *Herzberg*, system kebutuhan-kebutuhan orang yang mendasari motivasinya, dapat dibagi menjadi 2 golongan :

¹²*Ibid.*, h. 196

- Hygiene Factors

- Status
- Hubungan antar manusia
- Supervisi
- Peraturan perusahaan dan administrasi
- Jaminan dalam pekerjaan
- Kondisi kerja
- Gaji
- Kehidupan Pribadi

- Motivational Factors (Motivators)

- Pekerjaannya sendiri
- Achievment
- Kemungkinan untuk berkembang
- Tanggung jawab
- Kemajuan dalam jabatan
- Pengakuan

Kebutuhan-kebutuhan dalam golongan Hygiene, bila tidak mendapat pemuasan akan menimbulkan ketidakpuasan dalam kerja. Namun bila terpuaskan, orang belum akan puas, artinya ia belum benar-benar *motivated* (termotivasi) terhadap pekerjaannya.

Yang akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi adalah pemenuhan kebutuhan-kebutuhan yang

termasuk ke dalam golongan Motivational Factors atau disebut juga Motivators. Motivators inilah yang akan memberikan kepuasan kerja.¹³

Herzberg memusatkan perhatian pada kondisi dalam situasi kerja yang dapat memuaskan keinginan tersebut.¹⁴ Kepuasan kerja secara umum, menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya.¹⁵

2. Teori Proses

a. Teori keadilan

Teori keadilan berakar pada beberapa teori motivasi manusia yang dirumuskan secara terpisah. Dalam penerapannya pada lingkungan industri, teori tersebut paling kaitanya dengan tulisan J.S. Adams (1965). Menurut teori ini, penentu utama dari kepuasan dan prestasi kerja adalah persepsi karyawan tentang keadilan dan ketidakadilan dalam situasi kerja. Maksudnya adalah batasan tersebut pada dasarnya menyangkut perbandingan antara persepsi karyawan terhadap rasio masukan dan hasil pekerjaannya sendiri dengan persepsinya terhadap rasio masukan dan hasil pekerjaan “lain” yang dijadikan acuan. Yang “lain” yang dipilih untuk tujuan ini

¹³ Pandji Anoraga, *op. cit.*, h. 39-40

¹⁴ Anne Anastasi, *op. cit.*, h. 197

¹⁵ Adam. I. Indrawijaya, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Sinar Baru, Bandung, 1983, h. 72

mungkin rekan sekerja, kelas pekerja tertentu atau bahkan orang yang bersangkutan sendiri dalam pekerjaan sebelumnya.¹⁶

b. Teori Harapan

Seperti teori keadilan, teori harapan dinyatakan dalam istilah kognitif, yang berangkat dari persepsi karyawan terhadap situasi kerja. Gagasan dasarnya adalah bahwa tingkah laku tersebut akan membawa hasil tertentu, bersama dengan penilaiannya terhadap hasil tersebut. Konsep utama teori ini adalah valensi atau preferensi individu untuk memperoleh hasil tertentu dan bukannya yang lain. Konsep utama yang lain adalah harapan atau perkiraan individu akan adanya kemungkinan bahwa tindakan tertentu akan diikuti oleh hasil tertentu pula. Harapan tergantung pada beberapa faktor, antara lain rasa percaya diri, pengalaman terdahulu dalam situasi serupa, pengamatan terhadap situasi sekarang serta komunikasi dari orang lain.¹⁷

Ciri-ciri yang dapat diamati dari seseorang yang memiliki motivasi kerja adalah sebagai berikut :

¹⁶ Anne Anastasi, *op. cit.*, h. 199

¹⁷ *Ibid.*, h. 201

1. Kinerjanya tergantung pada usaha dan kemampuan yang dimilikinya dibandingkan dengan kinerja melalui kelompok
2. Memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang sulit.
3. Seringkali terdapat umpan balik yang kongkrit tentang bagaimana seharusnya ia melaksanakan tugas secara optimal, efektif, dan efisien.

C. Konsep Motivasi Kerja dalam Tasawuf

Sufistik atau ilmu Tasawuf adalah ilmu yang mempelajari usaha membersihkan diri, berjuang memerangi hawa nafsu mencari jalan kesucian dengan jalan makrifat menuju keabadian, saling mengingatkan antar sesama manusia, serta berpegang teguh pada janji Allah dan mengikuti syariat Rasulullah SAW dalam mendekatkan diri dan mencapai ridha-Nya.¹⁸ Rasa keagamaan adalah suatu dorongan dalam jiwa yang membentuk rasa percaya kepada suatu Dzat Pencipta manusia, rasa tunduk, serta dorongan taat atas aturan- aturan-Nya.¹⁹

Menurut Al Ghazali motivasi lebih diorientasikan pada tingkah laku psikologis. Sedang dorongan Psikologis tersebut lebih disebabkan oleh tiga faktor pendorong yaitu: (a) pendorong ke arah kebutuhan akan penghargaan yang berupa perolehan pahala dan surga

¹⁸ Sri Mulyati, *Tasawuf*, Pusat Studi Wanita UIN, Jakarta, 2005, h. 61

¹⁹ <http://digilib.uin-suka.ac.id/6796/1/BAB%20I,%20V.pdf>, diunduh pada hari Senin tanggal 14 September 2015

dari Allah, (b) pendorong ke arah kebutuhan akan sanjungan dari Allah, dan (c) pendorong ke arah kebutuhan akan keridlaan Allah dan kedekatan dengan-Nya.²⁰

Sedangkan motivasi adalah dorongan yang sangat menentukan tingkah laku dan perbuatan manusia. Motivasi menjadi kunci utama dalam menafsirkan dan melahirkan perbuatan manusia. Peranan yang demikian menentukan ini, dalam konsep Islam disebut sebagai *niyyah* dan *'Ibadah*. *Niyyah* merupakan pendorong utama manusia untuk berbuat atau beramal. Sementara *Ibadah* adalah tujuan manusia berbuat atau beramal.²¹

Sebagaimana sudah dikatakan bahwa Allah tidak menciptakan manusia dan jin kecuali hanya untuk beribadah, bukan untuk mencari kekayaan. Dengan demikian orang seperti ini hidupnya benar-benar sesuai dengan maksud Allah, yaitu beribadah kepada-Nya. Tetapi kalau orang didalam hidupnya hanya mengejar kekayaan, di mana kekayaan itu menurutnya merupakan pangkal bahagia, maka jelaslah arah hidupnya pasti melenceng dari tujuan yang baik, ikhlas, dan murni.²²

Salah satu sifat yang harus dimiliki setiap orang dalam menghadapi materi yang kini semakin terus berkembang dan mekar di celah-celah kehidupan kita adalah *Zuhud*. Meskipun banyak pendapat dan pengertian mengenai *zuhud*, akan tetapi pada dasarnya

²⁰ Abdullah Hadziq, *Rekonsiliasi Psikologi Sufistik dan Humanistik*, RaSAIL, Semarang, 2005, h. 130

²¹ Baharuddin, *Paradigma Psikologi Islami*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2004, h. 239

²² Abdul Fatah, *op. cit.*, h. 70-71

mempunyai persamaan makna yaitu tidak rakus kepada dunia, tidak panjang angan-angan terhadap dunia.²³ Abu Utsman berpendapat, Allah SWT akan memberikan sesuatu kepada orang zuhud melebihi apa yang dikehendaki, memberikan kepada orang yang cinta Allah SWT selain apa yang dikehendaki, dan memberikan kepada orang yang konsisten beribadah sesuai dengan apa yang dikehendaki.²⁴

Selain zuhud, *qana'ah* juga merupakan sifat yang harus dimiliki orang-orang mukmin. *Qana'ah* artinya menerima apa yang ada atau menerima cukup semua pemberian Allah. Jadi orang yang bersifat *Qana'ah* berarti selalu menerima pemberian Allah dengan tangan terbuka dan senang hati, tidak menggerutu atau mengeluh meskipun pemberian itu tidak sesuai dengan jerih payah yang telah dilakukan. Di dalam buku *Tasawuf Modern* buah kalam Buya Hamka, ada disebutkan bahwa *Qana'ah* itu mengandung lima perkara, yaitu :

1. Menerima dengan rela apa yang ada.
2. Memohon kepada Allah tambahan yang pantas dan berusaha.
3. Menerima dengan sabar akan ketentuan Allah.
4. Bertawakal kepada Allah.
5. Tidak tertarik oleh tipu daya dunia.²⁵

Seperti halnya zuhud dan *qana'ah*, *tawakal* juga salah satu sifat yang harus dimiliki oleh setiap orang mukmin untuk

²³*Ibid.*, h. 88

²⁴Abul Qasim Abdul Karim Hawazin Al-Qusyairi An-Naisaburi, *Risalah Qusyairiyah Sumber Kajian Ilmu Tasawuf*, Pustaka Amani, Jakarta, 2007, cet. II, h. 156-157

²⁵Abdul Fatah, *op. cit.*, h. 92

membentengi diri dari godaan materi. Tawakal adalah berserah diri kepada Allah, menyerahkan keputusan segala perkara, ikhtiar dan usaha kepada-Nya. Sifat tawakal itu bukan berarti orang tidak diwajibkan berikhtiar. Orang hidup diwajibkan ikhtiar. Yaitu berusaha menurut kemampuan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Setelah usaha itu dilakukan barulah bertawakal, artinya menyerahkan segala usaha itu kepada Allah. Bagaimana hasilnya, itu semua terserah kepada-Nya. Orang tinggal menerima hasil usahanya itu dengan penuh kerelaan tanpa disertai penyesalan.²⁶ Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Ath Thalaq ayat 3

وَمَنْ يَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ فَهُوَ حَسْبُهُ ۖ

“Barangsiapa yang menyerahkan diri kepada Allah, maka Allah akan mencukupinya (memeliharanya).” (QS. Ath-Thalaq: 3)²⁷

Sabar, sebagaimana sifat-sifat terdahulu juga termasuk salah satu sifat terpuji yang sangat penting dimiliki oleh setiap orang-orang mukmin untuk membentengi diri dari bermacam-macam godaan materi. Sabar adalah tindakan yang tidak tergesa-gesa atau tidak ngotot di dalam mencapai sesuatu tujuan. Tetapi bukan berarti malas berusaha. Sabar adalah tindakan yang terpuji sedang malas adalah tindakan yang tercela.²⁸ Menurut Ruwaim, yang dimaksud sabar

²⁶*Ibid.*, h. 97-98

²⁷Abul Qasim Abdul Karim Hawazin Al-Qusyairi An-Naisaburi, *op. cit.*, h.

²⁸Abdul Fatah, *op. cit.*, h. 101

adalah meninggalkan keluhan. Menurut Dzun Nun Al-Mishri, yang dimaksud sabar adalah memohon pertolongan kepada Allah SWT.²⁹

Satu hal yang tidak boleh dilupakan oleh setiap orang di dalam membentuk kepribadian yang baik adalah *Ikhlas*. Amal perbuatan yang disertai keikhlasan inilah yang bisa menjamin orang selamat dari godaan dan pengaruh materi. Dimisalkan orang bekerja. Kalau sejak pertama kali dia sudah berniat untuk mencari nafkah demi kelangsungan hidup keluarganya, maka niat seperti itu berarti ikhlas karena Allah. Sehingga bilamana pekerjaannya memperoleh hasil niscaya karena pengaruh ikhlas itu dia akan membelanjakan hasil pekerjaannya untuk kepentingan keluarga.³⁰

Berikutnya yaitu *Raja'* (harapan, berharap) adalah ketergantungan hati pada sesuatu yang dicintai yang akan terjadi di masa yang akan datang. Sebagaimana *Khauf* (rasa takut) yang berhubungan dengan sesuatu yang akan terjadi di masa yang akan datang, maka demikian juga *raja'* (harapan) akan membawa implikasi terhadap hal yang dicita-citakan di masa yang akan datang. Dengan *raja'* maka hati akan menjadi hidup dan merdeka. Menurut Syah Al-Kirmani, tanda *raja'* adalah kebaikan taat. Menurut Abdullah bin Khubiq, *raja'* mempunyai tiga bentuk. Pertama, orang yang mengerjakan pekerjaan baik dan berharap dapat diterima. Kedua, orang yang mengerjakan pekerjaan jahat lantas dia bertobat dan mengharapkan ampunan. Ketiga orang yang berdusta dan tidak

²⁹Abul Qasim Abdul Karim Hawazin Al-Qusyairi An-Naisaburi, *op. cit.*, h. 260

³⁰Abdul Fatah, *op. cit.*, h. 111

mengulangi pekerjaan dosa, lalu mengharap ampunan. Barangsiapa yang mengetahui dirinya berbuat jahat, selayaknya dia bersikap *khauf* daripada bersikap *raja*'.³¹ Jadi pendorong manusia dalam bertingkah laku bisa terlihat dari sifat-sifat sufistik dari tiap manusia.

Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Rahmat (2010) juga mengatakan bahwa motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Dengan demikian motivasi kerja dalam Islam, bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardlu lainnya. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam. Allah telah berjanji kepada orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik bahwa bagi mereka ampunan Allah dan ganjaran yang besar (QS. 6:9). Ayat ini menunjukkan bahwa adanya motivasi kerja yang utuh dalam Islam. Motivasi bekerja untuk mendapatkan ampunan dan ganjaran Allah adalah motivasi terbesar bagi seorang muslim. Bekerja dalam Islam tidak hanya mengejar “bonus duniawi” namun juga sebagai amal soleh manusia untuk menuju kepada kekekalan.

Al-Qur'an menyatakan: “Dan di langit terdapat (sebab-sebab) rezekimu dan terdapat (pula) apa yang dijanjikan kepadamu”. (QS. Adz-Dzariyat) “Dan tidak ada suatu

³¹Abul Qasim Abdul Karim Hawazin Al-Qusyairi An-Naisaburi, *op. cit.*, h.

makhluk (daabbah) pun di bumi, melainkan Allah lah yang menjamin rezekinya”. (QS. Huud)

“Dan berapa banyak binatang yang tidak dapat mencari rezekinya sendiri, Allah lah yang memberi rezeki kepadanya dan juga kepadamu”. (QS. Al-Ankabut)³²

Menurut Prof. Dr. Amin Syukur sebagai umat Islam yang beriman, motivasi dalam bekerja semestinya dikembalikan kepada Allah SWT. Apa yang dikerjakan, semata-mata mengharap ridha dan berkah dari Allah SWT. Dengan demikian, kerja akan mendapatkan nilai lebih di sisi Allah, yaitu ibadah dan berkah. Yang paling baik, adalah melakukan sesuatu atas dorongan ibadah dan berkah Allah. Kerja adalah aktivitas yang menghasilkan sesuatu, yang bernilai positif, baik berupa uang maupun barang, atau mengubah sesuatu dari mentah menjadi matang, dari kotor menjadi bersih, dan sebagainya. Pengertian bekerja menjadi begitu luas, selama perbuatan itu menghasilkan nilai positif dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hidup, baik secara materiil dan non materiil itulah yang dinamakan bekerja. Kerja berkah adalah bekerja untuk ibadah dalam rangka mencapai rida Allah SWT. Kerja semacam ini merupakan perwujudan dari pelaksanaan fungsi keakhilifahan manusia, yakni

³²http://eprints.undip.ac.id/29512/1/JURNAL_MOTIVASI_KERJA_DALAM_M_ISLAM.pdf, h. 8 di unduh pada 24 November 2015

memakmurkan, membangun, memimpin, melestarikan alam semesta, dan lain sebagainya.³³

Seseorang yang memperoleh rezeki yang berkah, semakin banyak rezeki yang didapat maka semakin semangat menunaikan ibadah, baik yang bersifat *hablun minallah* maupun *hablun minannas*.

Rezeki yang berkah dapat ditinjau dari Sembilan aspek yaitu :

1. Diperoleh dengan cara yang benar.
2. Termasuk dalam kategori yang halal.
3. Ditunaikan zakatnya.
4. Ada yang disisihkan untuk orang lain (sedekah).
5. Hasil usaha sendiri
6. Tidak berlebihan.
7. Tidak menimbun.
8. Menyisihkan untuk sosial.
9. Disikapi sebagai sebuah amanah.³⁴

Al-Ghazali dalam kitabnya *Ihya' Ulumudin* jilid dua terjemahan Prof. TK. H. Ismail Yakub MA - SH menyebutkan :

Dan Nabi s.a.w. bersabda: “Barangsiapa mencari dunia secara halal, menjaga diri dari memintaminta, berusaha untuk keluarga dan menaruh kasih sayang kepada tetangga, niscaya ia menjumpai

³³ Amin Syukur dan Fatimah Usman, *Terapi Hati*, Penerbit Erlangga, Jakarta, 2012, h. 125-126

³⁴ Habib Syarief Muhammad Alaydrus, *Agar Hidup Selalu Berkah*, Mizania, Bandung, cet. 1, 2009, h. 182

Allah, sedang mukanya seperti bulan pada malam purnama raya”.

“adalah Nabi s.a.w. duduk bersama para shahabatnya pada suatu hari, lalu mereka itu melihat seorang pemuda yang tabah dan kuat. Ia pagi-pagi benar pergi berusaha. Maka mereka itu berkata: “Alangkah baiknya, pemuda ini, kalau adalah mudanya dan tabahnya fi sabili’llah!”

Maka Nabi s.a.w. menjawab: “Jangan engkau mengatakan itu! Karena kalau ia berusaha untuk dirinya, supaya ia tercegah dari meminta-minta dan ia tidak memerlukan kepada pertolongan orang lain, maka dia itu sudah fi sabili’llah. Dan kalau ia berusaha untuk kedua ibu-bapanya yang lemah atau keturunannya yang lemah, untuk memenuhi dan mencukupkan keperluan mereka, maka ia sudah fi sabili’llah. Dan jikalau ia berusaha untuk membanggakan diri dan membanyakkan harta, maka ia sudah fi sabili’sy-syaithan (pada jalan setan)”.

Nabi s.a.w bersabda: sesungguhnya Allah menyukai hambaNya yang mengambil sesuatu pekerjaan, untuk memperoleh kecukupan, daripada bantuan orang lain.

Pada suatu hadis tersebut: “Sesungguhnya Allah Ta’ala mencintai orang mu’min yang berusaha”. Dan Nabi s.a.w bersabda: “Yang lebih halal, dari apa yang dimakan oleh seseorang, ialah dari usahanya sendiri.”³⁵

Menurut Syamsudin (dalam Heriyanto, 2008), Seorang pekerja atau pengusaha muslim dalam melakukan berbagai aktivitas

³⁵ Ismail Yakub, “*Ihya’ Ulumudin*”, trjm, jilid 2, Pustaka Nasional PTE LTD, Singapura, cet. 1, 1988, h. 10

usaha harus selalu bersandar dan berpegang teguh pada dasar dan prinsip berikut ini:

1. Seorang muslim harus bekerja dengan niat yang ikhlas karena Allah SWT.
2. Seorang muslim dalam usaha harus berhias diri dengan akhlak mulia, seperti: sikap jujur, amanah, menepati janji, menunaikan hutang dan membayar hutang dengan baik.
3. Seorang muslim harus bekerja dalam hal-hal yang baik dan usaha yang halal.
4. Seorang muslim dalam bekerja harus menunaikan hak-hak yang harus ditunaikan, baik yang terkait dengan hak-hak Allah SWT (seperti zakat) atau yang terkait dengan hak-hak manusia (seperti memenuhi pembayaran hutang atau memelihara perjanjian usaha dan sejenisnya).
5. Seorang muslim harus menghindari transaksi riba atau berbagai bentuk usaha haram lainnya yang menggiring ke arahnya.
6. Seorang pekerja muslim tidak memakan harta orang lain dengan cara haram dan bathil, karena kehormatan harta seseorang seperti kehormatan darahnya.
7. Seorang pengusaha atau pekerja muslim harus menghindari segala bentuk sikap maupun tindakan yang bisa merugikan orang lain.

8. Seorang pengusaha dan pekerja muslim harus berpegang teguh pada aturan syari'at dan bimbingan Islam agar terhindar dari pelanggaran dan penyimpangan yang mendatangkan saksi hukum dan cacat moral.
9. Seorang muslim dalam bekerja dan berusaha harus bersikap loyal kepada kaum mukminin dan menjadikan ukhuwah di atas kepentingan bisnis, sehingga bisnis tidak menjadi sarana untuk menciptakan ketegangan dan permusuhan sesama kaum muslimin.³⁶

D. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Tentu saja ada beberapa faktor yang akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan di sebuah perusahaan.

1. **Faktor kebijakan perusahaan.** Meliputi gaji, tunjangan, dan pensiun. Dampaknya terhadap motivasi kerja biasanya hanya sekedar untuk bertahan. Tidak memberikan dampak yang begitu besar dalam peningkatan kinerja. Jadi, perusahaan tidak cukup hanya mengandalkan masalah gaji, pensiun, dan tunjangan untuk memotivasi karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik. Kecuali, jika perusahaan mampu memberikan gaji selangit, jauh diatas rata-rata gaji, mungkin akan memiliki pengaruh.

³⁶http://eprints.undip.ac.id/29512/1/JURNAL_MOTIVASI_KERJA_DALA_M_ISLAM.pdf, h. 5-6 di unduh pada 24 November 2015

2. **Faktor imbalan atau reward.** Jika dikelola dengan baik, sistem imbalan atau reward terhadap karyawan yang berprestasi akan memberikan dampak yang besar untuk peningkatan motivasi.
3. **Faktor kultur perusahaan.** Masalah kultur perusahaan bisa memberikan dampak yang besar dalam peningkatan motivasi kerja. Kultur-kultur yang mengedepankan rasa hormat, kebersamaan, kejujuran, dan keakraban akan meningkatkan motivasi kerja cukup signifikan.
4. **Faktor kondisi mental karyawan itu sendiri.** Ini yang terpenting. Jika seorang karyawan yang memiliki mental yang kuat, dia akan tetap memiliki motivasi kerja meski ketiga faktor diatas kurang mendukung. Mereka memiliki pikiran jauh ke depan. Pandangannya tidak sempit hanya saat ini saja. Mereka memiliki jiwa besar untuk tetap memberikan kontribusi sebaik mungkin.³⁷

Menurut Anoraga, faktor-faktor yang mempengaruhi kegairahan kerja atau motivasi kerja ada empat faktor yaitu :

Pertama, faktor utama yang justru dianggap paling penting adalah “Job Security”, yaitu keamanan kerja, di mana karyawan menganggap bahwa pekerjaan yang

³⁷<http://www.motivasi-islami.com/motivasi-kerja/>, diunduh pada tanggal 8 oktober 2015

aman dan tetap. Bukan pekerjaan atau jabatan atau tugas yang mudah digeser-geser, diungkit, diganti dan lain sebagainya.

Kedua, adalah faktor kemungkinan atau kesempatan untuk mendapatkan kemajuan (opportunities for advancement). Faktor ini menjadi penting, karena bertalian dengan kebutuhan manusia untuk mendapatkan penghargaan, perhatian terhadap dirinya dan juga prestasinya.

Ketiga, adalah kondisi kerja yang menyenangkan. Suasana lingkungan kerja yang harmonis, tidak tegang, tidak suram atau tidak menimbulkan rasa asing, merupakan syarat bagi timbulnya gairah kerja.

Keempat, adalah “good working companion” (rekan sekerja yang baik). Hubungan sosial yang ada di antara karyawan merupakan faktor yang cukup penting untuk dapat menimbulkan kegairahan kerja.

Kelima, adalah konpensasi, gaji atau imbalan. Faktor ini walaupun pada umumnya tidak menempati urutan paling atas, tetapi masih merupakan faktor yang mudah mempengaruhi kegairahan kerja karyawan.³⁸

³⁸Pandji Anoraga, *op. cit.*, h. 18 - 19

BAB III

PENYAJIAN DATA PENELITIAN

A. Gambaran Umum Karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang

1. Sejarah singkat Perusahaan

PT. jamu Nyonya Meneer berdiri pada tahun 1919 oleh Nyonya Meneer di Semarang. Tujuan utama dari perusahaan selain untuk mendapatkan keuntungan juga untuk memenuhi kebutuhan masyarakat di bidang obat-obatan khususnya obat tradisional yang berupa jamu. Pada saat kepemimpinan Nyonya Meneer perusahaan mengalami kemajuan pesat dan menjadikan perusahaan berbentuk Perseroan Terbatas (PT).

Kepemimpinan PT. jamu Nyonya Meneer Semarang sejak tahun 1983 dipegang oleh Haans Pangemanan anak bungsu Nyonya Meneer. Dengan berkembangnya usaha maka tanggal 18 Januari 1984 dibuka pabrik baru yang terletak di Jalan Kaligawe Km 4 Semarang, sekaligus dibukanya museum jamu pertama di Indonesia. Di setiap perusahaan perseroan memiliki motto, visi dan misi salah satunya PT. Nyonya Meneer sendiri. Motto, Visi dan misi PT. Nyonya Meneer yaitu sebagai berikut :

- **Motto** : Jamu Nyonya Meneer, tradisi terbaik untuk kesehatan dan kecantikan
- **Visi** : Karena Mutu, Kami unggul di setiap pesaing pasar.

- Misi :
 1. Melestarikan warisan tradisi nenek moyang dalam menjaga kesehatan dan kecantikan
 2. Memberikan pelayanan kesehatan dan kecantikan yang bermutu sekaligus yang terjangkau di seluruh lapisan masyarakat
 3. Pelayanan kesehatan yang tercipta dari masyarakat untuk masyarakat luas
 4. Turut serta membantu pemerintah dalam rangka peningkatan Sumber Daya Manusia dengan cara pemberdayaan dan pengadaan lapangan kerja.¹

2. Gambaran Umum Karyawan PT. Nyonya Meneer

Karyawan di PT. Nyonya Meneer ini berjumlah kurang lebih seribu orang. Pada awal mulai bekerja jam delapan pagi tepat hingga jam lima sore. Para karyawan ini memulai pekerjaannya dengan membersihkan ruangan kerja. Setelah itu mereka memulai mengerjakan pekerjaannya. Salah satu contoh para karyawan pada bagian kemasan, mereka memulai menyortir kemasan produk yang berjumlah lebih dari seratus jenis produk, per satu jenis kemasan produk jumlahnya bisa mencapai seratus ribu item. Kemudian dihitung berapa yang rusak untuk dikembalikan ke suplier supaya mendapat ganti produk yang

¹<https://sunggindingindahjati.wordpress.com/2011/01/10/makalah-pt-nyonya-meneer/> selasa 27 oktober 2015

tidak rusak. Pada bagian kemasan ini mereka di target per orang harus menyelesaikan sortiran barang kemasan produk ini mencapai tujuh ribu item. Para karyawan ini terlihat semangat bekerja di usia yang sudah mendekati akhir dari usia produktif tersebut. Hal ini terlihat dari jumlah barang kemasan produk yang selesai mereka kerjakan bisa mencapai tujuh ribu item.

Selain menyortir para karyawan pada bagian kemasan ini juga membuat ersat (wadah jamu). Pembuatan ersat ini juga di target per orang harus bisa mencapai dua ribu item. Hanya dalam akhir-akhir ini saja karena isu akan pailitnya PT. Nyonya Meneer dan berita tentang banyaknya jumlah nominal hutang perusahaan kepada supplier sedikit meresahkan beberapa karyawan PT. Nyonya Meneer. Namun mereka juga tetap bekerja dan berusaha seperti biasanya.

Masuk kerja jam delapan pagi dan memulai dengan membersihkan ruangan mereka bekerja, dan memulai pekerjaannya hingga selesai, mereka ini seperti yakin bahwa perusahaan ini tidak akan tutup dan berjalan seperti pada saat sebelum ada isu akan pailitnya perusahaan ini. Dan pada saat sebelum adanya isu akan pailitnya PT. Nyonya Meneer, perusahaan ini sering memberikan imbalan kepada semua karyawan semacam jalan-jalan tiap akhir tahun dan beberapa yang semangat bekerjanya tinggi mendapatkan gaji intensif.²

²Wawancara dengan Asisten kepala bagian kemasan (atasan subjek), dilakukan pada tanggal 30 Oktober 2015

Bahkan disamping keyakinan para karyawan tentang tidak akan pailit perusahaan PT. Nyonya Meneer ini, mereka setiap pagi sebelum bekerja seperti biasanya, mereka bersama-sama secara serentak berdoa bersama-sama di dalam loby dan beberapa karyawan di ruangan masing-masing. Berkumpul bersama-sama untuk berdoa agar nyonya meneer tidak di pailit. Karyawan yang beragama Islam, mereka berdoa dengan Asmaul Husna dan berdoa apa yang mereka minta untuk perusahaan ini. Karyawan dan Staff yang beragama non muslim juga ikut berdoa menurut kepercayaan mereka dan berharap untuk perusahaan ini agar tidak di pailit. Dan pada saat sebelum adanya isu akan pailitnya PT. Nyonya Meneer, perusahaan ini sering memberikan imbalan semacam jalan-jalan tiap akhir tahun dan beberapa yang semangatnya tinggi mendapatkan gaji intensif.

B. Deskripsi Motivasi Kerja Karyawan PT. Nyonya Meneer

Sepuluh subjek ini bersedia untuk diwawancara sehingga peneliti memperoleh data yang dapat dianalisis. Berikut adalah pemaparan dari hasil yang diperoleh peneliti:

1. Siti Masnah (Subjek 1)

Subjek adalah karyawan PT. Nyonya Meneer yang berusia 60 tahun. Subjek menduduki jabatan sebagai Pengawas karyawan Harian. Menurut pandangan subjek bekerja adalah disamping mencari uang juga mencari kesibukan. Penyampaian subjek, *“neg mung madosi duit mas,*

kulo buka warung, lungguh, ono wong nuku pun pikantuk duit, neg ting kantor iku kan enten gaweane”(kalau hanya.cari duit mas, saya buka warung dan tinggal duduk menunggu pembeli datang, pasti dapat duit, kalau dikantor itu ada kerjanya). Alasan pertama kali masuk bekerja perusahaan PT. Nyonya Meneer di semarang ini karena di ajak temannya pada tahun 1972 dan pada masa itu, subjek mengungkapkan bahwa PT. Nyonya Meneer ini masih jaya. Pertama kali subjek mendengar isu akan pailitnya PT. Nyonya Meneer ini, subjek berfikir bahwa PT. Nyonya Meneer tidak akan di pailit. Karena dari hasil produksi berjalan lancar dan tidak ada kendala. Subjek mengatakan *“sakjane ki kulo pun kadospensiun mas, nanging nggih kulo yakin mawon neg rejeki kulo ting nyonya meneer, ora bakal mlayu mas”* (ngga akan kemana)”. Subjek menuturkan lagi *“Kulo niki pun direwangi anak kulo kerjo* (terbantu oleh anak saya yang sudah bekerja), *ning nggih kulo ewoh niku neg nyuwun anak kulo, karepe nggih kulo sing maringi anak kulo”* (tapi saya tidak sampai hati mau minta anak saya, inginnya saya yang memberi ke anak saya). Tidak dipungkiri bahwa isu akan pailitnya PT. Nyonya Meneer juga sedikit meresahkan subjek dalam bekerja. Hal ini sering dibicarakan subjek kepada atasannya pada saat jam istirahat atau setelah Sholat, tetapi pada akhirnya subjek tetap yakin kalau PT. Nyonya Meneer tidak akan di tutup supaya subjek masih bisa mencari nafkah

untuk keluarganya di rumah. Yang menjadi alasan semangat kerja dari subjek adalah karena subjek tidak ingin merepotkan anaknya dengan tidak bekerja dan hanya menunggu anaknya memberi.³

2. Sri Wahyuni (Subjek 2)

Subjek adalah karyawan PT. Nyonya Meneer yang menduduki jabatan pada bagian karyawan harian. Subjek berusia 50 tahun. Menurut subjek bekerja adalah ibadah yang dilakukan selain ibadah-ibadah yang diwajibkan seperti sholat, zakat dan yang lainnya, “*ngibadah iku mboten mung sholat, zakat, karo liyane mas*”. Subjek mengatakan “sing maringi gusti Allah, nggih mbalike ting gusti Allah melih mas” (bahwa segala sesuatunya datang dari Allah dan akan kembali kepada Allah). Selain ibadah juga subjek menuturkan “*ngrewangi suami kagem kebutuhan saben dintene mas*” (membantu suami) untuk kebutuhan sehari-harinya. Pertama kali masuk PT. Nyonya Meneer karena subjek perantau dari kota Boyolali ke kota Semarang. Dan ketika itu subjek tidak mempunyai uang untuk biaya kehidupan dan belum bersuami pada saat itu, maka mencoba mendaftar ke PT. Nyonya Meneer untuk mendapatkan pekerjaan. Saat subjek mendengar ada isu tentang akan pailitnya nyonya meneer akhir-akhir ini, subjek hanya berharap bahwa PT. Nyonya Meneer tidak akan

³Wawancara dengan Siti Masnah (subjek 1) dilakukan pada tanggal 3 November 2015

ditutup, supaya dia masih bisa membantu suaminya mencari nafkah untuk kehidupannya sehari-hari.⁴ Yang membuat subjek tetap semangat bekerja adalah subjek yakin kalau Allah pasti akan membantunya, lewat penuturan suaminya *“saya ini terharu mas kalau membicarakan istri saya, istri saya ini menurut agama mungkin tingkat religious nya diatas saya, dia sangat percaya bahwa Allah nanti yang mengganti jerih payahnya, dia ini sudah sangat membantu saya, dirumah juga masih gawean (mengurusi rumah), dikantor yang keadaannya masih bermasalah, tapi istri saya juga masih mau kerja disitu. Apalagi istri saya ini sering mengingatkan saya untuk sholat dan semangat kerjanya memang tinggi”*.⁵ Menurut subjek bahwa berkah yang paling menonjol sudah didapatkan dari bekerja di PT. Nyonya Meneer adalah mendapatkan teman yang sangat banyak. Subjek juga mengatakan *“enten isu nyonya meneer bade tutup niku nggih kulo mendel mawon, dalem pun rencange katah mas, gusti Allah nggih mboten sare niku”* (ada isu nyonya meneer mau tutup ya saya diam saja, saya juga teman-temannya banyak dan Allah pasti membantu)⁶.

⁴Wawancara dengan Sri Wahyuni (subjek 2) dilakukan pada tanggal 3 November 2015

⁵Wawancara dengan suamidari Sri Wahyuni (subjek 2) dilakukan pada tanggal 3 November 2015

⁶Wawancara dengan Sri Wahyuni (subjek 2) dilakukan pada tanggal 3 November 2015

3. Pujiarti (Subjek 3)

Subjek adalah karyawan PT. Nyonya Meneer yang berusia 50 tahun. Subjek menduduki jabatan Pengawas karyawan Harian. Menurut subjek bekerja adalah mencari nafkah. Awal mula mengapa subjek bekerja di PT. Nyonya Meneer adalah memang mempunyai keinginan untuk kerja. motif subjek masuk PT. Nyonya Meneer adalah bahwa pada saat itu untuk menjadi karyawan PT. Nyonya Meneer tidaklah sulit, karena hanya dengan modal bisa membaca sudah bisa menjadi karyawan di PT. Nyonya Meneer. Subjek masuk di PT. Nyonya Meneer pada tahun 1983. Penuturan subjek mengenai isu akan pailitnya nyonya meneer adalah “namanya mencari nafkah mas, yo meh enten masalah nopo nggih di usahani” (namanya mencari nafkah mas, kalau ada masalah apa ya harus tetap bekerja) “*yo pie ya mas, kulo niki kan pun tahunan kerjone ting nyonya meneer, pengene si mboten pailit, neg memange kudu pailit nggih pun kerjo liane*” (ya gimana ya mas, saya ini sudah puluhan tahun bekerja di nyonya meneer, inginya ya jangan di pailit, kalau memang akan di pailit yasudah kerja lainnya). Subjek ini salah satu yang mengikuti demo di depan kantor pengadilan negeri (PN) Semarang pada tanggal 9 Maret 2015. Menurut para karyawan yang mengikuti demo mempailitkan PT. Nyonya Meneer berarti mendzolimi kami atau para buruh. Setelah mendengar akan pailitnya nyonya meneer dan demo pada saat itu, subjek

merasakan seperti untuk apa kerja. Akan tetapi subjek menuturkan “*wis tak percoyo-percoyoke mas neg nyonya meneer mboten tutup, ben kulo tesih saged nafkahi keluarga, ning neg badhe sidho di tutup njih pun mboten saged nopo-nopo, niku kersane gusti Allah*”. Subjek saat ini sudah bersuami. Suaminya bekerja hanya buka bengkel.⁷ Penuturan suaminya perihal profesi subjek bekerja di PT. Nyonya Meneer akhir-akhir ini adalah meskipun masih bekerja dari pagi hingga sore, subjek tetap menjadi sosok yang menentramkan suaminya.⁸

4. Sutiah (Subjek 4)

Subjek adalah karyawan PT. Nyonya Meneer yang berusia 49 tahun. Jabatan subjek di perusahaan ini adalah karyawan harian. Menurut subjek bekerja adalah mencari uang. Subjek bekerja di nyonya meneer karena ajakan teman. Sama seperti Pujiarti (subjek 3), bahwa saat masuk nyonya meneer ini tidak menggunakan ijazah apapun, hanya dengan modal bisa membaca sudah bisa menjadi karyawan PT. Nyonya Meneer. Penuturan subjek mengenai isu akan pailitnya PT. Nyonya Meneer ini adalah tetap mencari uang dengan tetap bekerja “*mados duit nggih kudune netep gawean*”, “*kulo kepengene nggih ojo ditutup nyonya mener*,”

⁷Wawancara dengan Pujiarti (subjek 3) dilakukan pada tanggal 4 November 2015

⁸Wawancara dengan suami dari Pujiarti (subjek 3) dilakukan pada tanggal 4 November 2015

kulo nggih enten kancane neg ting kantor, ting griyo amung ngaplo” (saya inginnya ya jangan ditutup nyonya meneernya, saya ada teman kalau berada di kantor, di rumah saya sendirian).⁹ Alasan subjek mempunyai motif seperti itu adalah karena masih percaya bahwa sebenarnya tidak ada masalah apa-apa dan seharusnya tidak harus ditutup. Subjek ini sebagai seorang muslim yang taat beribadah, lewat penuturan suaminya “*bojo kulo mas, alhamdulillah tesih islam, enten masalah kados perusahaane bade di tutup nggih mboten surut ngibadahe, nggih tesih sering ngrewangi kulo mados duit*”. (istri saya mas, alhamdulillah masih Islam, ada masalah seperti di perusahaannya mau di tutup juga ibadahnya tidak surut, tetap membantu saya mencari uang).¹⁰

5. Suparti (Subjek 5)

Subjek adalah karyawan PT. Nyonya Meneer yang berusia 52 tahun. Subjek menduduki jabatan di PT. Nyonya Meneer sebagai karyawan harian. Menurut subjek bekerja adalah “*Nyambi*” (sambilan), menurut subjek disamping mencari penghidupan bekerja juga semata-mata beribadah kepada Allah swt. Subjek masuk ke perusahaan PT. Nyonya Meneer pada tahun 1983, sama seperti yang lainnya subjek masuk hanya dengan modal bisa membaca. Subjek

⁹Wawancara dengan Sutiah (subjek 4) dilakukan pada tanggal 4 November 2015

¹⁰Wawancara dengan suami dari Sutiah (subjek 4) dilakukan pada tanggal 4 November 2015

mempunyai optimisme yang cukup tinggi. Alasan subjek masih bertahan di PT. Nyonya Meneer adalah karena masih mampu bekerja lewat penuturannya “*la tesih saged obah awake, nggih bertahan to mas*” (masih bisa gerak tubuhnya, ya bertahan). Subjek mengungkapkan “*kulo nggih ndungo mugi saged bangkit melih nyonya meneer kados mbiyen mas, gusti Allah mesti nulungi mas*” (saya berdoasemoga mampu untuk bangkit seperti dulu lagi, Allah pasti membantu). Subjek mengaku saat ini puas dalam bekerja, walaupun hanya 75 persen dibanding sebelum adanya isu akan pailitnya nyonya meneer. Dan subjek berdoa supaya PT. Nyonya meneer masih bisa di banggakan.¹¹ Subjek masih percaya bahwa berkah dan manfaat akan turun dari Allah lewat PT. Nyonya Meneer yang tidak akan ditutup. Lewat penuturan suaminya “*ibuk itu bisa dipercaya mas dalam hal apapun, sikap optimisme nya sangat tinggi karena sampai sekarang masih ngotot di ijinan kerja, neg kulo nggih moh, ibuk niku percoyo karo gusti Allah kados koyo pasrah ngoten niku*” (subjek percaya kepada Allah seperti pasrah).¹²

6. Suyatmi (Subjek 6)

Subjek adalah karyawan PT. Nyonya Meneer yang berusia 53 tahun dan menduduki jabatan sebagai karyawan

¹¹Wawancara dengan Suparti (subjek 5) dilakukan pada tanggal 6 November 2015

¹²Wawancara dengan suami dari Suparti (subjek 5) dilakukan pada tanggal 6 November 2015

harian. Bekerja menurut subjek adalah beribadah kepada Allah. Subjek pertama kali masuk menjadi karyawan PT. Nyonya Meneer pada tahun 1981. Karena ajakan temannya subjek mendaftar menjadi karyawan PT. Nyonya Meneer. Motif subjek masih bertahan di PT. Nyonya Meneer karena subjek masih ingin bekerja lewat penuturannya *“meh tutup meh mboten mas kulo tasih pengin kerjo ting mriko, sing penting ngibadahku ora mandeg”*. Yang menyebabkan subjek mempunyai motif seperti itu adalah karena subjek percaya kepada Allah SWT bahwa Allah SWT akan terus memberikan rezeki kepada subjek lewat penuturan *“percoyo mawon mas, gusti Allah bakal maringi rejeki” “neg pailit nggih pripun melih nggolek kerjaan liyane mas”*.¹³ Subjek adalah sosok yang sangat taat terhadap ajaran agama lewat penuturan suaminya *“Alhamdulillah mas, kagungan bojo sing taat karo pendawuhe gusti Allah, mugi-mugi nggih ben dino diparingi rezeki ingkang barokah lan lancar”* (Alhamdulillah mas, mempunyai istri yang taat sama perintah Allah, semoga selalu diberi rezeki yang berkah dan lancar).¹⁴

7. Nurmiati(Subjek 7)

Subjek adalah keryawan PT. Nyonya Meneer yang berusia 46 tahun. Subjek menduduki jabatan di PT. Nyonya

¹³Wawancara dengan Suyatmi (subjek 6) dilakukan pada tanggal 6 November 2015

¹⁴Wawancara dengan suami dari Suyatmi (subjek 6) dilakukan pada tanggal 6 November 2015

Meneer sebagai karyawan harian. Menurut subjek bekerja adalah mencari nafkah untuk membantu suaminya memenuhi kebutuhannya, lewat penuturannya “*rak ketang sitik-sitik mas iso ngrewangi bapak*”. Subjek menjadi karyawan PT. Nyonya Meneer sejak tahun 1982. Saat itu subjek merantau dari kota kelahirannya di jogja. Merantau ke semarang untuk bekerja, pada saat itu belum bersuami. Tetapi karena ajakan teman dan pendaftaran untuk menjadi karyawan PT. Nyonya Meneer mudah akhirnya subjek ikut mendaftar. Alasan subjek masih tetap bertahan dan bekerja di PT. Nyonya Meneer disamping adanya isu akan pailitnya PT. Nyonya Meneer ini adalah karena untuk keluar dan cari kerja lagi susah. Subjek merasa prihatin terhadap adanya isu akan pailitnya PT. Nyonya Meneer, karena menurutnya tidak ada masalah dengan produksinya lewat penuturannya, “*kulo nggih prihatin mas, kerjaane nggih tesih mapan, hasil nggih tesih wonten, ko di pailit*” (saya prihatin mas, pekerjaannya masih lancar, hasil nya juga masih ada). Subjek merasa puas dalam bekerja lewat penuturannya “*neg di itung-itung nggih katah puase mas saking mbiyen nganti sak niki enten berita pailit niki*” (kalau di hitung-hitung ya masih banyak puasanya mas dari dulu sampai sekarang ada isu pailit ini). Namun subjek tetap optimis bahwa PT. Nyonya Meneer tidak akan ditutup supaya subjek masih bisa mencari nafkah untuk keluarga. Berkah dan manfaat yang sudah di peroleh subjek adalah berupa

pengalaman subjek mendapatkan teman yang banyak serta pengetahuan tentang jamu PT. Nyonya Meneer itu sendiri.¹⁵ Menurut suaminya, subjek adalah sosok yang sangat tekun dalam bekerja serta sudah membantu dalam mencukupi kebutuhan-kebutuhan sehari-hari. Lewat penuturan suaminya *“sakjane nggih sampun kecukupan mas, nanging nggih bojo kulo niku tiyang ulet lan pun ngrewangi kulo nyukupi kebutuhan saben dintene”*¹⁶

8. Haniah (Subjek 8)

Subjek merupakan karyawan PT. Nyonya Meneer yang berusia 39 tahun dan bekerja sebagai karyawan harian di PT. Nyonya Meneer. Menurut subjek bekerja adalah mencari rezeki. Masuk pada perusahaan PT. Nyonya Meneer pada tahun 2000. Subjek juga membuka warung bahan-bahan pokok dirumahnya. Alasan subjek masih bertahan dan tetap bekerja di PT. Nyonya Meneer adalah subjek yakin bahwa PT. Nyonya Meneer tidak akan ditutup dan subjek berharap PT. Nyonya Meneer jangan ditutup. Subjek mengungkapkan *“kulo nggih berusaha mawon mas, tetep kerjo kalian ndungo ben nyonya meneer mboten pailit”*. Yang menyebabkan subjek mempunyai motif seperti itu adalah karena untuk mencukupi kebutuhan anaknya lewat penuturanya *“kulo gadah anak 3*

¹⁵Wawancara dengan Nurmiati (subjek 7) dilakukan pada tanggal 9 November 2015

¹⁶Wawancara dengan suami dari Nurmiati (subjek 7) dilakukan pada tanggal 9 November 2015

mas, anak iku titipane gusti Allah mas, neg mboten saged nyukupi kebutuhane anak lak dosa kulo” (saya punya anak 3 mas, anak itu titipan dari Allah, kalau tidak mencukupi kebutuhannya anak saya berdosa). Subjek mengungkapkan juga bahwa semenjak di PT. Nyonya Meneer subjek sangat puas dalam bekerja terlebih lagi karena berkah dan manfaat yang subjek dapatkan, lewat penuturanya *“berkahe nggih enten mas, kolo mben mboten enten motor sak niki gadah motor kalih, saged nguliah ke anak*” (berkahnya ya ada mas, dulu tidak punya motor sekarang ada punya motor 2, bisa mengkuliahkan anak).¹⁷ Menurut suaminya subjek adalah sosok yang taat agama dan ibadah nya tidak goyah saat ada berita tentang akan pailitnya PT. Nyonya Meneer.¹⁸

9. Suripah (subjek 9)

Subjek merupakan karyawan PT. Nyonya Meneer yang berusia 60 tahun. Subjek menduduki jabatan sebagai Pengawas Karyawan Harian. Menurut subjek bekerja adalah mencari nafkah untuk keluarga. Pertama kali subjek masuk PT. Nyonya Meneer pada saat subjek berusia 20 tahun. Alasan subjek masih bertahan dan tetap bekerja di PT. Nyonya Meneer adalah untuk mencukupi kebutuhan keluarga. Lewat penuturanya *“selama masih belum tutup mas, ya saya tetep*

¹⁷Wawancara dengan Haniah (subjek 8) dilakukan pada tanggal 9 November 2015

¹⁸Wawancara dengan Suami dari Haniah (subjek 8) dilakukan pada tanggal 9 November 2015

kerja disitu untuk nyukupi kebutuhan keluarga dan selama saya masih kuat sampai mati pun saya tetap bekerja". Yang dilakukan subjek saat mendengar adanya isu akan pailitnya PT. Nyonya Meneer adalah berdoa dan berharap bahwa PT. Nyonya Meneer tidak akan pailit, serta berharap agar PT. Nyonya Meneer bisa bangkit lagi seperti dulu. Subjek hanya ingin PT. Nyonya Meneer bangkit lagi seperti dulu supaya subjek masih bisa bekerja untuk keluarganya. Subjek mengaku sangat puas sekali selama ini bekerja di PT. Nyonya Meneer karena berkah dan manfaat yang didapatkan sangat banyak sekali, subjek mengungkapkan "*semenjak ting nyonya meneer mas kulo saged mbangun omah rak ketang omahe alit kagem anak kulo*" (membangun rumah untuk anaknya nanti).¹⁹ Menurut anaknya sosok subjek adalah seperti malaikat yang tidak bisa dinilai oleh apapun dan sangat bersyukur sekali kepada Allah mempunyai ibu seperti subjek. Penuturan anaknya "*Ya saya juga berharap juga nyonya meneer tidak akan di pailit karena ibu saya juga sudah berdoa berusaha dan ibu saya juga sudah memberikan tenaganya selama 30 tahun untuk nyonya meneer, mbo ya jangan ditutup*".²⁰

¹⁹Wawancara dengan Suripah (subjek 9) dilakukan pada tanggal 9 November 2015

²⁰Wawancara dengan anak dari Suripah (subjek 9) dilakukan pada tanggal 9 November 2015

10. Nina (Subjek 10)

Subjek adalah karyawan PT. Nyonya Meneer yang berusia 50 tahun. Subjek menduduki jabatan sebagai Pengawas Karyawan Harian di PT. Nyonya Meneer. Menurut subjek bekerja adalah mencari nafkah dan membantu suami untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Subjek masuk menjadi karyawan PT. Nyonya Meneer pada tahun 1982, alasan subjek masuk PT. Nyonya Meneer adalah karena ajakan teman dan ingin mencari pengalaman. Sebelumnya subjek bekerja sampingan sebagai pegawai cetak tidak tetap. Karena subjek menginginkan pekerjaan yang tetap, akhirnya memutuskan untuk masuk menjadi karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang. Alasan subjek masih bertahan dan tetap bekerja di PT. Nyonya Meneer adalah menjadi orang yang seutuhnya itu tidak hanya senang saja lewat penuturanya *“kalau dulu kan pernah merasakan sukanya mas, ya sekarang juga harus mau ngerasa dukanya, itu termasuk pemberian Allah kan mas”*. Yang dirasakan subjek mendengar ada isu akan pailitnya PT. Nyonya Meneer adalah terharu dan sedih seakan tidak percaya akan adanya isu ini. Subjek hanya berdoa supaya tidak ditutup, lewat penuturanya *“saya berharap sama yang kuasa mas, semoga nyonya meneer tidak ditutup supaya saya masih bisa nyari nafkah untuk kebutuhan keluarga”*. Tetapi subjek mengaku sangat puas dalam bekerja karena sebelum atau sesudah adanya isu akan pailitnya PT. Nyonya Meneer kala

itu dan sampai sekarang, produksinya masih berjalan stabil, dan penjualannya pun masih lancar. Subjek juga masih menjalankan ibadahnya dikantor. Berkah dan manfaat yang sudah di dapatkan sekarang adalah berupa fasilitas yang dapat membantunya untuk bekerja seperti motor dan modal untuk pengembangan usaha jahitan jok mobil milik suaminya.²¹ Subjek adalah sosok yang baik dan mandiri serta pribadi yang bersyukur dengan segala keadaan, lewat penuturan suaminya *“istri saya ini mas orang nya baik dan mandiri, sampai sekarang nyatanya masih bekerja di nyonya meneer, padahal saya sudah nawari saya carikan modal untuk buka usaha dirumah tetapi istri saya masih yakin bahwa nanti Allah akan membantunya lewat tidak di pailitnya nyonya meneer dan dia masih bisa bekerja di situ”*.²²

²¹Wawancara dengan Nina (subjek 10) dilakukan pada tanggal 10 November 2015

²²Wawancara dengan Suami dari Nina (subjek 10) dilakukan pada tanggal 10 November 2015

BAB IV

ANALISIS

Dapat dinyatakan bahwa motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang-orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula.¹Motivasi adalah kekuatan-kekuatan dari dalam diri individu yang menggerakkan individu untuk berbuat. Jadi suatu kekuatan atau keinginan yang datang dari dalam hati nurani manusia untuk melakukan suatu perbuatan tertentu(Anwar, 2010).²

Motivasi mengandung makna yang lebih luas dari pada sekedar diberi arti penggerakan dan pengarahan atau komando untuk menjuruskan para karyawan. Motivasi adalah bidang pengkajian manajemen yang banyak melibatkan aspek-aspek psikologis, karena dengan motivasi kita lebih banyak menjelaskan terjadinya perilaku orang-orang yang didorong oleh kondisi psikis yang ada pada diri mereka masing-masing. Seperti halnya dorongan untuk bersedia

¹Sondang P Siagian, MPA, *Teori Motivasi dan aplikasinya*, Rineka Cipta,Jakarta, cet. 3, 2004, h. 137

²http://eprints.undip.ac.id/29512/1/JURNAL_MOTIVASI_KERJA_DALA_M_ISLAM.pdf, h. 7-8

bekerja dengan baik, kesadaran dalam menunaikan tugas, rasa tanggung jawab dan berupaya untuk meningkatkan prestasi.³

A. Analisis Motivasi Kerja

Setiap perbuatan yang dilakukan manusia disinyalir terdapat motivasi yang melatarbelakanginya. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja. Dari hasil penelitian yang dipaparkan pada bab III maka motivasi kerja subjek dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Subjek 1

Motif dari subjek 1 bekerja adalah mencari kesibukan. Hal tersebut diungkapkannya karena subjek tidak setuju bahwa bekerja itu hanya duduk diam seperti orang usaha jual bahan-bahan pokok (warung). Subjek lebih mempunyai keinginan untuk berupaya dan berusaha dalam mencari uang untuk kebutuhan hidupnya. Motivasi kerja subjek 1 untuk bertahan dan tetap bekerja setelah adanya isu akan pailitnya PT. Nyonya Meneer Semarang ini adalah subjek yakin dan percaya diri bahwa PT. Nyonya Meneer tidak akan pailit, dari hasil kerja subjek dan karyawan-karyawan yang lain juga menunjukan bahwa

³Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta, cet. 4, 2006, h. 37-

masih berjalan lancar, produksi dan penjualan pun masih lancar. Subjek menganggap bahwa apa yang sudah subjek berikan kepada nyonya meneer seharusnya dibalas dengan tidak ditutupnya PT. Nyonya Meneer.

Seperti yang ada pada Teori Harapan di dalam buku bidang-bidang Psikologi terapan karya Anne Anastasi bahwa harapan atau perkiraan individu akan adanya kemungkinan bahwa tindakan tertentu akan diikuti oleh hasil tertentu pula. Harapan tergantung pada beberapa faktor, antara lain rasa percaya diri, pengalaman terdahulu dalam situasi serupa, pengamatan terhadap situasi sekarang serta komunikasi dari orang lain.⁴ maka demikian juga *raja'* (harapan) akan membawa implikasi terhadap hal yang dicita-citakan di masa yang akan datang.⁵

2. Subjek 2

Motif dari subjek 2 bekerja adalah beribadah kepada Allah. Hal tersebut diungkapkannya karena subjek percaya bahwa yang memberi rezeki adalah Allah. Dan juga ibadah tidak hanya yang ada di rukun Islam seperti Syahadat, Shalat, Zakat, Puasa, Haji, melainkan bekerja untuk membantu suami mencari nafkah adalah beribadah

⁴ Anne Anastasi, "*Bidang-bidang PSIKOLOGI TERAPAN*", trjm Aryatmi, dkk, Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, Ed. 1, cet. 2, 1993, h. 201

⁵ Abul Qasim Abdul Karim Hawazin, Al-Qusyairi An-Naisaburi, *Risalah Qusyairiyah Sumber Kajian Ilmu Tasawuf*, Pustaka Amani, Jakarta, 2007, cet. II, h. 178

kepada Allah. Motivasi kerja subjek 2 untuk bertahan dan tetap bekerja setelah adanya isu akan pailitnya PT. Nyonya Meneer Semarang ini adalah keyakinan dan taat nya kepada Allah serta untuk membantu suaminya mencari nafkah. Seperti yang tertulis dalam Bab II, Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Rahmat (2010) juga mengatakan bahwa motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara.⁶ Subjek juga menunjukan sifat tawakal seperti berserah diri bahwa yang memberi rezeki adalah Allah dan tetap berusaha bekerja. Tawakal bukan berarti orang tidak diwajibkan berikhtiar. Orang hidup diwajibkan ikhtiar. Yaitu berusaha menurut kemampuan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Setelah usaha itu dilakukan barulah bertawakal, artinya menyerahkan segala usaha itu kepada Allah. Bagaimana hasilnya, itu semua terserah kepada-Nya.⁷

⁶http://eprints.undip.ac.id/29512/1/JURNAL_MOTIVASI_KERJA_DALA_M_ISLAM.pdf, h. 8

⁷Abdul Fatah, *Kehidupan Manusia Di Tengah-tengah Alam Materi*, Rineka Cipta, Jakarta, cet. 1, 1995, h. 97-98

3. Subjek 3

Motif dari subjek 3 bekerja adalah mencari nafkah untuk mencukupi kebutuhan keluarga. Hal tersebut diungkapkannya karena menurut subjek 3 juga merasa bertanggung jawab untuk kebutuhan keluarga. Motivasi kerja subjek 3 untuk bertahan dan tetap bekerja setelah adanya isu akan pailitnya PT. Nyonya Meneer Semarang ini adalah untuk mencukupi kebutuhan keluarganya dengan terus berusaha agar PT. Nyonya Meneer tidak ditutup. Subjek 3 menambahkan bahwa seandainya PT. Nyonya Meneer ini benar akan di pailit subjek akan tetap bekerja di tempat lain untuk tetap mencukupi kebutuhan keluarga. Hal ini menunjukkan bahwa subjek 3 memiliki sifat Qana'ah. Terlihat dari penerimaan apa yang ada, jika seandainya benar akan dipailit subjek tidak mengeluh. Qana'ah artinya menerima apa yang ada atau menerima cukup semua pemberian Allah. Jadi orang yang bersifat Qana'ah berarti selalu menerima pemberian Allah dengan tangan terbuka dan senang hati, tidak menggerutu atau mengeluh meskipun pemberian itu tidak sesuai dengan jerih payah yang telah dilakukan.⁸ Dan juga yang dimaksud Ruwaim dalam buku Risalah Qusyairiyah, yang

⁸ Abdul Fatah, *op. cit.*, h.92

dimaksud sabar adalah meninggalkan keluhan.⁹ Kemudian Teori Harapan yang ikut andil dalam motif dari subjek 3 ini, di dalam buku bidang-bidang Psikologi terapan karya Anne Anastasi bahwa harapan atau perkiraan individu akan adanya kemungkinan bahwa tindakan tertentu akan diikuti oleh hasil tertentu pula. Harapan tergantung pada beberapa faktor, antara lain rasa percaya diri, pengalaman terdahulu dalam situasi serupa, pengamatan terhadap situasi sekarang serta komunikasi dari orang lain.¹⁰ maka demikian juga *raja'* (harapan) akan membawa implikasi terhadap hal yang dicita-citakan di masa yang akan datang.¹¹

4. Subjek 4

Motif dari subjek 4 bekerja adalah mencari uang. Hal tersebut terlihat dari kondisi dan keadaan yang dialami subjek. Karena memang sudah tercukupi kebutuhan dari subjek 4, subjek 4 hanya beralasan untuk mencari uang, padahal dilihat dari pengungkapannya bisa dilihat bahwa sebenarnya subjek 4 ini bekerja untuk mencari teman. Motivasi kerja subjek 4 tetap bertahan dan bekerja setelah adanya isu akan pailitnya PT. Nyonya Meneer Semarang ini adalah teman. Maksudnya adalah subjek 4 mempunyai

⁹Abul Qasim Abdul Karim Hawazin, Al-Qusyairi An-Naisaburi, *op. cit.*, h.

¹⁰Anne Anastasi, *op. cit.*, h. 201

¹¹Abul Qasim Abdul Karim Hawazin, Al-Qusyairi An-Naisaburi, *op. cit.*, h.

semangat kerja karena ada teman kerja yang menemaninya kerja. Hal inilah yang diungkapkan oleh Herzberg dalam teori kebutuhan motivator-hygiene bahwa Kebutuhan-kebutuhan dalam golongan Hygiene, bila tidak mendapat pemuasan akan menimbulkan ketidakpuasan dalam kerja. Namun bila terpuaskan, orang belum akan puas, artinya ia belum benar-benar *motivated* (termotivasi) terhadap pekerjaannya.¹² Salah satu kebutuhan Hygiene Factors menurut Herzberg adalah Hubungan antar manusia.

5. Subjek 5

Motif dari subjek 5 bekerja adalah mencari penghidupan. Hal tersebut diungkapkannya karena selagi subjek 5 masih bisa bergerak dia akan tetap bekerja untuk keluarganya. Isu akan pailitnya PT. Nyonya Meneer Semarang ini tidak menyurutkan semangat bekerja subjek 5 dan membuatnya tetap bertahan, bekerja dan berdoa supaya PT. Nyonya Meneer tidak di pailit. Sikap optimis terlihat dari ungkapan “kalau masih bisa bekerja ya tetap bekerja” dan permintaan kepada suaminya agar tetap di izinkan meski ada isu tentang akan pailitnya PT. Nyonya Meneer. Seperti yang ada pada teori Harapan, Harapan tergantung pada beberapa faktor, antara lain rasa percaya diri, pengalaman terdahulu dalam situasi serupa,

¹²Pandji Anoraga, *op. cit.*, h. 40

pengamatan terhadap situasi sekarang serta komunikasi dari orang lain.¹³ Subjek sangat percaya diri dengan sikap optimis yang tinggi dan di tunjukan nya lewat tetap bertahan dan bekerjanya subjek 5. maka demikian juga *raja'* (harapan) akan membawa implikasi terhadap hal yang dicita-citakan di masa yang akan datang.¹⁴

6. Subjek 6

Motif dari subjek 6 bekerja adalah beribadah kepada Allah. Hal tersebut dapat dilihat dari tidak pedulinya terhadap isu akan pailitnya PT. Nyonya Meneer. Terlebih lagi keyakinan subjek 6 bahwa Allah akan selalu memberinya rezeki kalau ia tetap bertahan dan bekerja disamping isu pailit PT. Nyonya Meneer ini. Motivasi kerja subjek 6 dari isu akan pailitnya PT. Nyonya Meneer adalah keyakinannya terhadap Allah SWT. Seperti yang ada pada bab II bahwa Allah telah berjanji kepada orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik bahwa bagi mereka ampunan Allah dan ganjaran yang besar (QS. 6:9). Ayat ini menunjukkan bahwa adanya motivasi kerja yang utuh dalam Islam. Motivasi bekerja untuk mendapatkan ampunan dan ganjaran Allah adalah motivasi terbesar bagi seorang muslim.

¹³ Anne Anastasi, *op. cit.*, h. 201

¹⁴ Abul Qasim Abdul Karim Hawazin, Al-Qusyairi An-Naisaburi, *op. cit.*, h.

7. Subjek 7

Motif dari subjek 7 bekerja adalah membantu suami mencari nafkah untuk kebutuhan keluarga. Subjek 7 ini mempunyai motivasi kerja yang tergolong rendah disamping adanya isu akan pailitnya PT. Nyonya Meneer, walaupun subjek 7 sampai saat ini masih bekerja. Alasannya adalah karena memang untuk mencari kerja lagi susah, karena untuk mendaftar bekerja di lapangan kerja yang lain, tidak semudah subjek 7 mendaftar untuk bekerja di PT. Nyonya Meneer. Seperti yang dikatakan Herzberg bahwa bila kebutuhan Hygiene factor belum mendapat pemuasan, maka tidak akan menimbulkan kepuasan kerja.¹⁵ Walaupun subjek mangaku lebih banyak puasnya sebelum adanya isu akan pailitnya nyonya meneer ini.

8. Subjek 8

Motif dari subjek 8 bekerja adalah mencari rezeki. Hal tersebut diungkapkannya karena untuk kebutuhan keluarga. Alasan subjek 8 tetap bertahan dan bekerja disamping adanya isu akan pailitnya PT. Nyonya Meneer adalah harapan untuk PT. Nyonya Meneer bisa bangkit lagi dan tidak di pailit. Seperti teori Harapan dari Herzberg, harapan atau perkiraan individu akan adanya kemungkinan bahwa tindakan tertentu akan diikuti oleh hasil tertentu

¹⁵Pandji Anoraga, *op. cit.*, h. 40

pula.¹⁶ maka demikian juga *raja* ' (harapan) akan membawa implikasi terhadap hal yang dicita-citakan di masa yang akan datang.¹⁷

9. Subjek 9

Motif dari subjek 9 bekerja adalah mencari nafkah untuk keluarga. Motivasi kerja subjek 9 tetap bertahan dan bekerja disamping ada isu akan pailitnya PT. Nyonya Meneer ini adalah mencukupi kebutuhan keluarga. Hal tersebut diungkapkannya karena subjek merasa masih bisa bekerja dan tidak akan berhenti bekerja untuk mencukupi kebutuhan keluarganya. Keikhlasan subjek bekerja untuk keluarganya terlihat untuk suaminya yang sudah tidak bisa bekerja lagi di karenakan sakit, untuk salah satu anaknya yang masih kecil. Dan tidak berpangku tangan dari anaknya yang sudah bekerja serta hasil dari subjek bekerja sampai saat ini digunakan untuk kepentingan keluarga. Hal inilah yang dimaksud Abdul Fatah dalam bukunya *Kehidupan Manusia Di Tengah-tengah Alam Materi*, dimisalkan orang bekerja, kalau sejak pertama kali dia sudah berniat untuk mencari nafkah demi kelangsungan hidup keluarganya, maka niat seperti itu berarti ikhlas karena Allah. Sehingga bilamana pekerjaannya memperoleh

¹⁶ Anne Anastasi, *op. cit.*, h. 201

¹⁷ Abul Qasim Abdul Karim Hawazin, Al-Qusyairi An-Naisaburi, *op. cit.*, h.

hasil niscaya karena pengaruh ikhlas itu dia akan membelanjakan hasil pekerjaannya hanya untuk kepentingan keluarga.¹⁸

10. Subjek 10

Motif dari subjek 10 bekerja adalah mencari nafkah untuk membantu suami memenuhi kebutuhan keluarga. Motivasi kerja subjek 10 tetap bertahan dan bekerja diasamping isu akan pailitnya PT. Nyonya Meneer ini adalah berharap dan berdoa PT. Nyonya Meneer tidak di pailit agar subjek 10 masih bisa mencari nafkah untuk membantu suami memenuhi kebutuhan keluarga. Hal ini sama dengan beberapa subjek yang lain bahwa menurut Herzberg, Harapan atau perkiraan individu akan adanya kemungkinan bahwa tindakan tertentu akan diikuti oleh hasil tertentu pula.¹⁹ maka demikian juga dari teori *raja'* (harapan) akan membawa implikasi terhadap hal yang dicita-citakan di masa yang akan datang.²⁰

Bisa dinyatakan subjek 1, subjek 5, dan subjek 8 bahwa yang melandasi dan mendorong mereka tetap bekerja adalah harapan agar PT. Nyonya Meneer bisa bangkit kembali seperti biasanya. Hal ini dengan pertimbangan dari rasa percaya diri pada tiap subjek. Seperti yang diungkapkan Anne Anastasi bahwa harapan atau perkiraan

¹⁸ Abdul Fatah, *op. cit.*, h. 111

¹⁹ Anne Anastasi, *op. cit.*, h. 201

²⁰ Abul Qasim Abdul Karim Hawazin, Al-Qusyairi An-Naisaburi, *op. cit.*, h.

individu akan adanya kemungkinan bahwa tindakan tertentu akan diikuti oleh hasil tertentu pula. Yang berangkat dari persepsi subjek atau karyawan itu sendiri bahwa dengan tetap semangat bekerjanya mereka, diharapkan PT. Nyonya Meneer bisa bangkit lagi. Seperti yang disebutkan juga oleh Syah Al-Kirmani, *raja'* (harapan) adalah kebaikan taat, hal ini terlihat dari percaya diri subjek tetap taat menjalankan perintah Allah. Lalu menurut Abdullah bin Khubiq juga, *raja'* (harapan) pada bentuk pertama yaitu orang yang mengerjakan pekerjaan baik dan berharap dapat diterima.

Lain halnya dengan ketiga subjek sebelumnya, untuk subjek 4 dan subjek 7 yang melandasi dan mendorong mereka tetap bekerja adalah pemuasan. Hal ini pertimbangan dari subjek 4 yang mempunyai pemuasan kebutuhan hubungan antar manusia dan dari subjek 7 mempunyai pemuasan kebutuhan peraturan perusahaan. Kedua subjek ini sama-sama berangkat dari teori Hygiene factor yang diungkapkan oleh Herzberg, bahwa kebutuhan-kebutuhan dalam golongan Hygiene bila tidak mendapat pemuasan akan menimbulkan ketidakpuasan dalam kerja. Namun bila terpuaskan, orang belum akan puas, artinya subjek belum benar-benar termotivasi terhadap pekerjaannya.

Berbeda lagi dengan subjek 2, subjek 6, dan subjek 9, yang melandasi dan mendorong mereka tetap bekerja adalah beribadah kepada Allah. Hal ini pertimbangan dari niat mereka bekerja yang semata-mata untuk beribadah kepada Allah serta mencari nafkah untuk mencukupi kebutuhan keluarga. Berangkat dari beberapa

konsep motivasi kerja dalam tasawuf di bab II meliputi *raja'* (harapan), Tawakal, Ikhlas dan upaya bekerja seseorang jika karena keluarganya maka hal seperti itu termasuk beribadah kepada Allah.

Sedangkan subjek 3 dan subjek 10, yang melandasi dan mendorong mereka tetap bekerja adalah motif majemuk yang ada pada individu subjek 3 dan subjek 10. Maksudnya adalah yang melandasi semangat bekerja mereka tidak hanya sebatas pada teori Harapan yang diungkapkan Herzberg, tetapi juga karena niat mereka bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga yang merupakan suatu bentuk beribadah kepada Allah. Seperti yang di ungkapkan Anoraga, bahwa dalam suatu perbuatan sebenarnya tidak hanya mempunyai suatu tujuan tetapi beberapa tujuan yang berlangsung secara bersama-sama. Mereka juga mempunyai sifat yang melandasi motif bekerja mereka seperti *raja'* (Harapan), Sabar, dan juga Qana'ah

B. Analisis Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Dari sepuluh subjek yang peneliti wawancarai, keikhlasan dan harapan yang dimiliki oleh beberapa para karyawan PT. Nyonya Meneer sudah menjadi landasan semangat mereka tetap bertahan dan bekerja walaupun dalam keadaan yang sedikit meresahkan karena isu akan pailitnya PT. Nyonya Meneer. Ketika seseorang melakukan suatu perilaku tertentu, tentu ada beberapa faktor yang mempengaruhi munculnya perilaku tersebut. Berangkat dari teori-teori yang ada di bab II. Menurut peneliti faktor yang mempengaruhi motivasi kerja beberapa subjek adalah sama, dalam faktor kondisi mental karyawan

itu sendiri dan di dukung dengan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang lain seperti faktor kebijakan perusahaan, faktor imbalan reward, dan faktor kultur perusahaan. Mereka mempunyai motivasi kerja bukan karena pengaruh dari kebijakan perusahaan, kultur perusahaan, ataupun imbalan dan reward. Hal ini datang dari diri mereka sendiri. Mereka memiliki pikiran jauh ke depan. Pandangannya tidak sempit hanya saat ini saja. Mereka memiliki jiwa besar untuk tetap memberikan kontribusi sebaik mungkin.²¹

Seperti contoh subjek 1, faktor yang mempengaruhi motivasi kerja subjek 1 adalah faktor kebijakan perusahaan dan kondisi mental karyawan itu sendiri. Bahwa sampai saat ini subjek masih bekerja dengan semangat agar PT. Nyonya Meneer tidak di pailit dan mendapatkan gaji untuk memenuhi kebutuhan keluarganya, meskipun sudah terbantu oleh anaknya yang sudah bekerja. Bekerja untuk mencari nafkah demi keluarga adalah merupakan bentuk dari Ibadah. Beribadah kepada Allah adalah kewajiban semua umat muslim. Umat muslim yang lebih memilih bekerja daripada berpangku tangan adalah *fi sabili'llah*. Seperti dalam buku *Ihya' Ulumuddin* milik Imam Al Ghazali bahwa pada saat itu Rasulullah sedang duduk bersama para sahabatnya dan kemudian sahabatnya melihat seorang pemuda yang pagi-pagi sudah berusaha (bekerja) dan berkata "*Alangkah baiknya, pemuda ini, kalau adalah mudanya dan tabahnya fi sabili'llah!*", kemudian Rasulullah menjawab tanggapan dari sahabatnya itu "*Jangan engkau mengatakan itu! Karena kalau ia berusaha untuk*

²¹<http://www.motivasi-islami.com/motivasi-kerja/>,

dirinya, supaya ia tercegah dari meminta-minta dan ia tidak memerlukan kepada pertolongan orang lain, maka dia itu sudah fi sabili'llah."

Seperti halnya subjek 1, sampai saat ini subjek 2 masih bertahan dan bekerja di PT. Nyonya Meneer Semarang ini. Disamping subjek 2 ini beribadah kepada Allah juga niatan yang tulus dari subjek 2 untuk membantu suaminya mencukupi kebutuhan keluarga. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja subjek 2 adalah dari faktor kondisi mental nya sendiri. Subjek 2 ini memiliki keyakinan yang sangat tinggi terhadap Allah SWT bahwa akan tetap dibantu oleh Allah SWT dalam kegelisahan dan keresahan yang sedang dialami oleh subjek 2. Seperti yang ada pada jurnal motivasi kerja dalam Islam bahwa Allah telah berjanji kepada orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik bahwa bagi mereka ampunan Allah dan ganjaran yang besar.

Hal ini terjadi juga pada Subjek 3 bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja subjek 3 adalah faktor kebijakan perusahaan atau faktor kompensasi gaji atau imbalan dan kondisi mental karyawan itu sendiri. Terlihat juga semangat kerja dari subjek 3 ini disamping adanya isu akan pailitnya PT. Nyonya Meneer Semarang. Kepercayaan nya pada PT. Nyonya Meneer tidak akan di pailit agar masih bisa mencukupi kebutuhan keluarga. Yang terpenting untuk dirinya adalah keluarganya, terlihat ungkapan subjek bahwa seandainya benar-benar di pailit, subjek hanya pasrah dan mencari kerja di lain tempat. Sama seperti subjek 1, bahwa niat bekerja untuk

keluarga adalah juga termasuk *fi sabili'llah*. Seperti dalam buku Ihya' Ulumuddin milik Imam Al Ghazali bahwa pada saat itu Rasulullah sedang duduk bersama para sahabatnya dan kemudian sahabatnya melihat seorang pemuda yang pagi-pagi sudah berusaha (bekerja) dan berkata "*Alangkah baiknya, pemuda ini, kalau adalah mudanya dan tabahnya fi sabili'llah!*", kemudian Rasulullah menjawab tanggapan dari sahabatnya itu "*Dan kalau ia berusaha untuk kedua ibu-bapanya yang lemah atau keturunannya yang lemah, untuk memenuhi dan mencukupkan keperluan mereka, maka ia sudah fi sabili'lah.*"

Berbeda dengan subjek 4, faktor yang mempengaruhi motivasi kerja subjek 4 adalah faktor kultur perusahaan dan faktor ke empat dari teori Anoraga dalam bukunya Psikologi Kerja yaitu *good working companion* (rekan sekerja yang baik). Hubungan sosial yang ada di antara karyawan merupakan faktor yang cukup penting untuk dapat menimbulkan kegairahan kerja.²² Dan kultur-kultur yang mengedepankan rasa hormat, kebersamaan, kejujuran, dan keakraban akan meningkatkan motivasi kerja. Hal ini terlihat dari alasan subjek masih tetap bertahan dan bekerja di samping adanya isu akan pailitnya PT. Nyonya Meneer bahwa kalau bekerja di kantor subjek 4 merasa ada temannya jika di rumah tidak.

Kemudian selanjutnya pada subjek 5, faktor yang mempengaruhi motivasi kerja subjek 5 adalah kondisi mental karyawan itu sendiri. Karena subjek 5 ini masih bisa bergerak dan merasa masih mampu untuk bekerja, subjek memutuskan untuk tetap

²²Pandji Anoraga, *op. cit.*, h. 18

bertahan dan tetap bekerja. Kepasrahan terhadap keadaan subjek 5 tidak menyurutkan semangat bekerja subjek. Seperti yang dikatakan suaminya terlihat dari sikap optimismenya bekerja dengan berharap dan berdoa agar PT. Nyonya Meneer Semarang ini tidak di pailit. Melihat dari ungkapan suami dari subjek 5 ini, peneliti menyimpulkan bahwa subjek 5 memiliki sifat Tawakal. Tawakal adalah berserah diri kepada Allah, menyerahkan keputusan segala perkara, ikhtiar dan usaha kepada-Nya. Sifat tawakal itu bukan berarti orang tidak diwajibkan berikhtiar. Orang hidup diwajibkan ikhtiar. Yaitu berusaha menurut kemampuan untuk memenuhi kebutuhan hidup.²³

Berikutnya adalah subjek 6, sampai saat ini subjek 6 masih bekerja dengan semangat dan niat beribadah kepada Allah. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja subjek 6 adalah kondisi mental karyawan itu sendiri, karena keyakinan subjek 6 bahwa akan terus selalu diberi rezeki oleh Allah jika subjek 6 masih bekerja. Dan sikap tidak kepeduliannya terhadap isu akan pailitnya PT. Nyonya Meneer bahwa jika seandainya benar di pailit, subjek 6 tetap bekerja meskipun harus di tempat yang lain. Hal ini menunjukkan bahwa memang subjek 6 ini bekerja hanya untuk beribadah kepada Allah. Seperti yang ada dalam buku Kehidupan Manusia Di Tengah-tengah Alam Materi milik Abdul Fatah, Sebagaimana sudah dikatakan bahwa Allah tidak menciptakan manusia dan jin kecuali hanya untuk beribadah, bukan untuk mencari kekayaan. Dengan demikian orang seperti ini hidupnya

²³Abdul Fatah, *op. cit.*, h. 97

benar-benar sesuai dengan maksud Allah, yaitu beribadah kepada-Nya.²⁴

Berbeda dari subjek-subjek yang lain, faktor yang mempengaruhi motivasi kerja subjek 7 menurut peneliti adalah faktor kebijakan perusahaan dan faktor pertama dari teori Anoraga Job Security (keamanan kerja). Hal ini terlihat dari keinginannya membantu suaminya untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari meskipun sebenarnya sudah berkecukupan seperti yang dikatakan suami dari subjek 7 di dalam bab III. Tetapi subjek 7 mengeluhkan jika PT. Nyonya Meneer nantinya benar akan di pailit, subjek 7 bekerja dimana lewat penuturannya di bab III. Dimana faktor kebijakan perusahaan yang meliputi gaji dan Job Security atau keamanan kerja di mana karyawan menganggap bahwa pekerjaan yang aman dan tetap. Bukan pekerjaan atau jabatan atau tugas yang mudah digeser-geser, diungkit, diganti dan lain sebagainya.²⁵

Berikutnya adalah subjek 8, faktor yang mempengaruhi motivasi kerja subjek 8 menurut peneliti adalah faktor kebijakan perusahaan. Faktor yang meliputi gaji, tunjangan, dan pensiun.²⁶ Yang terjadi pada subjek 8 adalah keyakinannya bahwa PT. Nyonya Meneer tidak akan di pailit, tetapi merasa takut seandainya benar-benar di tutup. Takut karena dosa kepada Allah karena tidak bisa mencukupi kebutuhan-kebutuhan anaknya. Dari penuturan subjek 8 juga tentang berkah yang sudah di dapat seperti motor dan sebagainya, terlihat

²⁴*Ibid.*, h. 70-71

²⁵Pandji Anoraga, *op. cit.*, h.18

²⁶<http://www.motivasi-islami.com/motivasi-kerja/>

bahwa yang di inginkan subjek 8 adalah PT. Nyonya Meneer tidak di pailit karena menurut subjek 8, segala kebutuhan akan terpenuhi jika subjek 8 masih bekerja di PT. Nyonya Meneer Semarang.

Selanjutnya adalah Subjek 9, faktor yang mempengaruhi motivasi kerja subjek 9 menurut peneliti adalah faktor kebijakan perusahaan dan kondisi mental karyawan itu sendiri. Mereka memiliki mental yang kuat dan pikiran jauh ke depan. Pandangannya tidak sempit hanya saat ini saja. Mereka memiliki jiwa besar untuk tetap memberikan kontribusi sebaik mungkin.²⁷ Hal ini terlihat dari semangat bekerja subjek 9 untuk mendapatkan gaji yang nantinya untuk mencukupi kebutuhan keluarga dan menginginkan PT. Nyonya Meneer bangkit lagi. Ditambah lagi dengan ungkapan subjek 9 *“selama masih belum tutup mas, ya saya tetep kerja disitu untuk nyukupi kebutuhan keluarga dan selama saya masih kuat sampai mati pun saya tetap bekerja”*. Keikhlasan subjek bekerja untuk keluarganya terlihat untuk suaminya yang sudah tidak bisa bekerja lagi di karenakan sakit, untuk salah satu anaknya yang masih kecil. Dan tidak berpangku tangan dari anaknya yang sudah bekerja. Hal inilah yang dimaksud Abdul Fatah dalam bukunya *Kehidupan Manusia Di Tengah-tengah Alam Materi*, dimisalkan orang bekerja, kalau sejak pertama kali dia sudah berniat untuk mencari nafkah demi kelangsungan hidup keluarganya, maka niat seperti itu berarti ikhlas karena Allah.²⁸

²⁷<http://www.motivasi-islami.com/motivasi-kerja/>,

²⁸ Abdul Fatah, *op. cit.*, h. 111

Seperti halnya subjek 9, faktor yang mempengaruhi motivasi kerja subjek 10 menurut peneliti adalah faktor kebijakan perusahaan dan kondisi mental karyawan itu sendiri. Subjek 10 sampai saat ini masih bertahan dan tetap bekerja di PT. Nyonya Meneer Semarang ini disamping adanya isu akan pailit. Menurut subjek 10 untuk menjadi manusia seutuhnya tidak hanya senang saja tetapi juga harus mau menerima dukanya dengan tetap semangat bekerja, yang menurut subjek hal itu adalah pemberian Allah SWT. Menurut peneliti, sikap menerima yang menurut subjek 10 adalah pemberian dari Allah SWT, bisa di kategorikan dalam sifat Qana'ah. Karena arti dari Qana'ah sendiri adalah menerima apa yang ada atau menerima cukup semua pemberian Allah. Jadi orang yang bersifat Qana'ah berarti selalu menerima pemberian Allah dengan tangan terbuka dan senang hati, tidak menggerutu atau mengeluh meskipun pemberian itu tidak sesuai dengan jerih payah yang telah dilakukan.²⁹

| No | umur | Jabatan | Motivasi kerja | Faktor yg mempengaruhi |
|----|-------|-----------------------------|----------------|--|
| 1 | 60 th | Pengawas Karyawan Harian | Teori Harapan | Kebijakan perusahaan dan kondisi mental karyawan itu sendiri |

²⁹*Ibid.*, h. 92

| | | | | |
|---|-------|-----------------------------|--------------------------------|---|
| 2 | 50 th | Karyawan Harian | Beribadah | kondisi mental karyawan itu sendiri |
| 3 | 50 th | Pengawas Karyawan Harian | Teori Harapan dan beribadah | Kebijakan perusahaan dan kondisi mental karyawan itu sendiri |
| 4 | 49 th | Karyawan Harian | Hygiene Factors | faktor kultur perusahaandan <i>good working companion</i> (rekan sekerja yang baik) |
| 5 | 52 th | Karyawan Harian | Teori Harapan | kondisi mental karyawan itu sendiri |
| 6 | 53 th | Karyawan Harian | Beribadah | kondisi mental karyawan itu sendiri |
| 7 | 46 th | Karyawan Harian | Hygiene Factors | faktor kebijakan perusahaan dan Job Security (keamanan kerja) |
| 8 | 39 th | Karyawan Harian | Teori Harapan | Kebijakan perusahaan |

| | | | | |
|----|-------|-----------------------------|--------------------------------|---|
| 9 | 60 th | Pengawas Karyawan Harian | Beribadah | Kebijakan perusahaan dan kondisi mental karyawan itu sendiri |
| 10 | 50 th | Pengawas Karyawan Harian | Teori Harapan dan Beribadah | Kebijakan perusahaan dan kondisi mental karyawan itu sendiri |

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian terhadap motivasi kerja berbasis sufistik pada karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja para karyawan disamping adanya isu akan pailitnya perusahaan terjadi beberapa kesamaan yaitu kesamaan para karyawan menginginkan perusahaan tidak di tutup. Yang melandasi dan mendorong mereka tetap bekerja adalah harapan agar perusahaan bisa bangkit kembali seperti biasanya. Hal ini dengan pertimbangan dari rasa percaya diri pada tiap subjek. Berangkat dari persepsi subjek atau karyawan itu sendiri bahwa dengan tetap semangat bekerja, diharapkan perusahaan bisa bangkit lagi. Terlihat dari beberapa karyawan yang masih memberi kontribusi terhadap perusahaan. Berdasarkan analisis terhadap data yang diperoleh dari observasi dan wawancara, para karyawan ini menginginkan agar perusahaan bisa bangkit lagi dan bisa mencukupi kebutuhan keluarga mereka, karena harapan mereka mayoritas bergantung kepada Allah SWT. Ada unsur sufistik yang ada pada beberapa diri subjek mengenai motivasi kerja, yaitu meliputi sifat *raja'* (harapan). Hal ini

terlihat dari percaya diri subjek tetap taat menjalankan perintah Allah. Dengan semangat dan kerja keras mereka berharap Allah akan memberikan yang terbaik. Mereka juga bersifat Qana'ah dengan selalu menerima pemberian Allah dengan senang hati, tidak menggerutu atau mengeluh meskipun pemberian itu tidak sesuai dengan jerih payah yang telah dilakukan. mereka juga berusaha *Sabar* dengan meninggalkan keluhan. Terlihat dari penerimaan apa yang ada dari subjek, jika seandainya benar akan dipailit subjek tidak mengeluh dan mencari kerja di tempat lain. Lalu sifat *Tawakal* yaitu berserah diri kepada Allah, menyerahkan keputusan segala perkara, ikhtiar dan usaha kepada-Nya. Mereka berserah diri bahwa yang memberi rezeki adalah Allah dan tetap berusaha bekerja. Jadi pendorong manusia dalam bertingkah laku bisa terlihat dari sifat-sifat yang harus dimiliki oleh para karyawan dari segi sufistik.

2. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja mereka yaitu faktor kondisi mental karyawan itu sendiri dan di dukung dengan faktor-faktor seperti kebijakan perusahaan dan kultur perusahaan, serta faktor-faktor lainnya seperti *Job Security* (keamanan kerja), *Good working companion* (rekan sekerja yang baik). Di dukung juga oleh sebagian besar landasan semangat bekerja dari beberapa subjek menuturkan bahwa bekerja juga merupakan wujud beribadah kepada Allah, meskipun alasan landasan beribadah dari tiap subjek berbeda.

Seperti pasrah menerima apapun pemberian Allah dengan tidak menggerutu atau mengeluh meskipun pemberian itu tidak sesuai dengan jerih payah yang telah dilakukan, keyakinan akan datangnya rezeki dari Allah jika tetap bekerja dalam keadaan apapun, bekerja dengan niat untuk mencari nafkah demi kelangsungan hidup keluarganya, dan lebih baik berusaha serta berupaya daripada berpangku tangan atau meminta-minta.

B. Saran

Kerja merupakan hal yang mendasar dan dibutuhkan manusia untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja, salah satunya adalah dengan mempunyai semangat atau motivasi kerja. Semoga penelitian ini bisa menjadi suatu bentuk pembelajaran kepada masyarakat dalam memahami, betapa pentingnya motivasi kerja untuk karyawan agar tetap memiliki semangat bekerja dalam keadaan apapun dengan dilandasi keinginan beribadah kepada Allah.

Penelitian dalam skripsi ini hendaknya dapat menjadi titik awal bagi penelitian selanjutnya terutama bagi yang akan meneliti tentang motivasi kerja karyawan, kelompok maupun individu dan hasil dari penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai acuan untuk mengadakan penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

Alsa, Asmadi, *Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif serta Kombinasinya dalam Penelitian Psikologi*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2007

An-Naisaburi, Abul Qasim Abdul Karim Hawazin Al-Qusyairi, *Risalah Qusyairiyah Sumber Kajian Ilmu Tasawuf*, Pustaka Amani, Jakarta, cet. II, 2007

Anastasi, Anne, “*Bidang-bidang Psikologi Terapan*”, trjm Aryatmi, dkk, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, Ed. 1, cet. 2, 1993

Anoraga, Pandji, “*Psikolog iKerja*”, Jakarta, Rineka Cipta, cet. 4, 2006

Atkinson, Rita L., dkk, “*Pengantar Psikologi*” trjm, jilid 2, Tangerang, Interkasara, 2010

Baharuddin, *Paradigma Psikologi Islami*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2004

Bahri, Media Zainul, “*Tasawuf Mendamaikan Dunia*”, Jakarta, Penerbit Erlangga, 2010

Bungin, M. Burhan, “*Penelitian Kualitatif*”, Jakarta, Kencana Prenada Media Group, cet. 4, 2010,

- Dirgagunarsa, Singgih, *“Pengantar Psikologi”*, Jakarta, Mutiara, 1978
- Fatah, Abdul, *“Kehidupan Manusia Di Tengah-tengah Alam Materi”*, Jakarta, Rineka Cipta, cet. 1, 1995
- Hadziq, Abdullah, *“Rekonsiliasi Psikologi Sufistik dan Humanistik”*, Semarang, RaSAIL Semarang, 2005
- I, Adam Indrawijaya, *“Perilaku Organisasi”*, Bandung, Penerbit Sinar Baru, 1983
- Al-Kumayi, Sulaiman *Diktat Perkuliahan Metodologi Penelitian Kualitatif*, Semarang, 2014
- Mardalis, *Metode Penelitian: Suatu Pendekatan Proposal*, Bumi Aksara, Jakarta, 2007
- Moleong, Lexy J., *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2009
- Mujib, Abdul, & Mudzakkir. Jusuf, *Nuansa-Nuansa dalam Psikologi Islam*, Rajawali Pers, Jakarta, 2001
- Mulyati, Sri, *“Tasawuf”*, Jakarta, Pusat Studi Wanita UIN Jakarta, 2005
- Pranoto, Bambang, *“Hubungan antara motivasi kerja dengan etos kerja pengusaha warung tegal (warteg)”*, (Jakarta :Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2012)
- Purwaningsih, Sri, *“Motivasi dalam perspektif Al-Qur'an”*, Semarang, Anggaran DIPA, 2011

Sevilla, Consuelo G., dkk, *Pengantar Metode Penelitian*, trjm. Alimuddin Tuwu, Universitas Indonesia (UI-Press), Jakarta, 1993

Siagian, Sondang P, "*Teori Motivasi dan aplikasinya*", Jakarta, Rineka Cipta, cet. 3, 2004

Soewadji, Jusuf "*Pengantar Metodologi Penelitian*", Jakarta, Mitra Wacana Media, 2012

Syukur, Amin dan Fatimah Usman, "*Terapi Hati*", Jakarta, Penerbit Erlangga, 2012

Syarief, Habib Muhammad Alaydrus, "*Agar Hidup Selalu Berkah*", Mizania, cet. 1, 2009

Tebba, Sudirman, "*Tasawuf Positif*", Jakarta, Prenada Media, 2003

Usman, Husaini, "*Manajemen: teori, praktik, dan riset pendidikan*" Jakarta, Bumi Aksara, 2008

Yakub, Ismail, "*Ihya' Ulumudin*", trjm, jilid 2, Singapura, Pustaka Nasional PTE LTD, cet. 1, 1988

[http://eprints.undip.ac.id/29512/1/JURNAL MOTIVASI KERJA D
ALAM ISLAM.pdf](http://eprints.undip.ac.id/29512/1/JURNAL_MOTIVASI_KERJA_DALAM_ISLAM.pdf), diakses pada 24 November 2015

[http://brustamulul.blogspot.com/2013/02/proposal-pengaruh-motivasi-
terhadap.html](http://brustamulul.blogspot.com/2013/02/proposal-pengaruh-motivasi-terhadap.html), diakses pada hari Rabu 24 Juni 2015

[http://www.solopos.com/2015/03/10/nyonya-meneer-terancam-pailit-
ratusan-buruh-demo-583410](http://www.solopos.com/2015/03/10/nyonya-meneer-terancam-pailit-ratusan-buruh-demo-583410), diakses pada tanggal 27 agustus
2015 jam

<http://kbbi.web.id/kerja>, diakses pada 5 Oktober 2015

<http://digilib.uin-suka.ac.id/6796/1/BAB%20I,%20V.pdf>,

diakses pada hari Senin tanggal 14 September 2015

<http://www.motivasi-islami.com/motivasi-kerja/>, diakses pada tanggal 8 oktober 2015

<https://sungguhindahjati.wordpress.com/2011/01/10/makalah-pt-nyonya-meneer/> selasa 27 oktober 2015

Wawancara

Kepada Narasumber

1. Apa jabatan bapak/ibu di perusahaan ini ?
2. Menurut bapak/ibu, apa itu kerja ?
3. Mengapa bapak/ibu bekerja ?
4. Mengapa bapak/ibu bekerja di nyonya meneer ?
5. Bagaimana motif bapak/ibu masih bertahan di nyonya meneer saat bapak/ibu tahu isu akan pailitnya nyonya meneer ?
6. Apa yang bapak/ibu lakukan saat mendengar isu akan pailitnya perusahaan nyonya meneer ini ?
7. Apa yang bapak/ibu lakukan jika seandainya perusahaan ini benar-benar di pailit ?
8. Apa yang menyebabkan bapak/ibu mempunyai motifasi kerja seperti itu ?
9. Apakah bapak/ibu merasa puas dalam bekerja ?
10. Apa tujuan bapak/ibu ketika memulai bekerja ?
11. Apakah bapak/ibu juga menjalankan ibadah sholat ketika dikantor ?
12. Apa yang bapak/ibu harapkan dari perusahaan tempat bapak/ibu bekerja ?
13. Adakah berkah atau manfaat yang bapak/ibu peroleh dari bekerja di nyonya meneer ini? Jika ada apakah itu ?

Kepada Atasan Subyek

1. Menurut anda bagaimana kinerja karyawan anda ?
2. Apakah karyawan selalu menjalankan ibadah fardhu seperti sholat ketika di kantor ?

Kepada Keluarga Subyek

1. Menurut bapak/ibu, subjek itu sosok seperti apa ?
2. Bagaimana tanggapan bapak/ibu terhadap profesi subjek menjadi karyawan nyonya meneer ?

Foto Suasana Kerja





**KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
WALISONGO**

Jl. Walisongo No. 3 - 5 Telp. (024) 7624334, 7604554 Fax. 76072535 Semarang 50185

S E R T I F I K A T

Nomor : In.06.0/R.3/PP.03.1/3177A/2011

Diberikan kepada :

Nama
NIM

: Rahmatul Pratama Putra, IS
: 144110015

Fak./Jur./Prodi :

Ushuluddin, Aswadi dan Falsafah

telah mengikuti Pengenalan Akademik (OPAK) Tahun Akademik 2011/2012 dengan tema
" MENEGUHKAN KOMITMEN MAHASISWA DALAM MENGEMBAN AMANAT RAKYAT "

yang diselenggarakan oleh

IAIN Walisongo Semarang pada tanggal 08 - 12 Agustus 2011 sebagai, "PESERTA" dan dinyatakan :

L U L U S

Demikian sertifikat ini dibuat, untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

An. Rektor

Pembantu Rektor III



Prof. Dr. H. Moh. Erfan Soebahar, MA
NIP. 19560624 198703 1002

Ketua Panitia



H. Hasyim Muhammad, M.Ag
NIP. 19720315 199703 1002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN
KEPADA MASYARAKAT (LP2M)

Jl. Walisongo No. 3-5 Semarang 50185 telp/fax. (024) 7615923 email: lppm.walisongo@yahoo.com

PIAGAM

Nomor : In.06.0/L.1/PP.06/480/2015

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LP2M) Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang, menerangkan bahwa:

Nama : **RAHARDIAN PRATAMA**

NIM : **114411015**

Fakultas : **Ushuluddin**

Telah melaksanakan kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Angkatan ke-64 tahun 2015 di Kabupaten Temanggung dengan nilai :

.....**81**..... (.....**4,0** /A.....)

Semarang, 12 Juni 2015



Dr. H. Sholihan, M. Ag.

NIP. 19600604 199403 1 004



Dhimaz Comp



Sertifikat

NOMOR : 1605/DP/V/11

Diberikan Kepada :

RAHARDIAN PRATAMA PUTRA H

Tempat, Tanggal Lahir :

SEMARANG, 05 DESEMBER 1993

Telah Mengikuti ujian Desain dan Cetak di SMK Muhammadiyah 1 Semarang

Dengan hasil tingkat :

Adhi / Terampil

Dengan Kompetensi Dasar :

Desain (Menggunakan Program Adobe Photoshop dan Corel Draw untuk mendesain Pin, Mug dan Kaos)
Cetak (Mencetak desain dengan printer dan menggunakan alat cetak Pin, Mug dan Kaos)



Semarang, 16 Mei 2011

Computer
Dhimaz


Drs. Dipo Sanioto, M.Pd
Manager

No.Reg- 016/1605/DP/V/11



DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS

A. Identitas Diri

Nama : Rahardian Pratama Putra Hs
Fakultas/Jurusan : Ushuluddin/Tasawuf dan Psikoterapi
Tempat, Tanggal Lahir : Semarang, 12 Mei 1993
Alamat Asal : Jl. Beton Mas I/285 Semarang, Kec
Semarang Utara

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal

- a) SD Muhammadiyah 1 Surakarta hingga kelas 3, SD
Pendrikan Tengah 01-02 Semarang lulus tahun 2005
- b) SMP Muhammadiyah 1 Semarang lulus tahun 2008
- c) SMK Muhammadiyah 1 Semarang lulus tahun 2011
- d) UIN Walisongo Semarang Fakultas Ushuluddin Jurusan
Tasawuf dan Psikoterapi, lulus tahun 2015-2016

Semarang, 20 Desember 2015

Rahardian Pratama Putra Hs
114411015